

PROJETO

ESTRUTURA FUNCIONAMENTO

EQUIPE BÁSICA

ENUNCIAR FASES

report: sustentabilidade

# comunicação de progresso

COP – Pacto Global das Nações Unidas

---

**report:sustentabilidade**

*período coberto pela sua  
Comunicação de Progresso (COP):  
de 1º de janeiro de 2016 a 30 de  
setembro de 2017*

.....

*nossa crença*

a sustentabilidade é a capacidade  
dos negócios de se conectarem  
ao espírito do tempo

.....

## *apresentação*

Este documento representa nosso primeiro exercício de Comunicação de Progresso (COP), em observância aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Com base em nosso aprendizado e amadurecimento na adesão a esses compromissos, oferecemos aos nossos públicos uma síntese das políticas e diretrizes de gestão da report nos eixos de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Os dados apresentados cobrem o período de 1º de janeiro de 2016 a 30 de setembro de 2017; no entanto, algumas informações – como as relacionadas ao nosso Código de Conduta – dizem respeito a medidas e projetos implantados ao longo de todo o ano de 2017. Nestes casos, fazemos referência às datas ao longo do texto.

Boa leitura!

[ **leia mais** ] sobre a história, os projetos, os cases e outras informações institucionais da report, visite o nosso *site*: [www.reportsustentabilidade.com.br](http://www.reportsustentabilidade.com.br)

## *sumário*

**2** apresentação

**3** declaração de apoio

**6** nossa abordagem em direitos humanos

**9** trabalho decente e digno

**12** impactos no meio ambiente

**15** nosso compromisso

# declaração de apoio continuado pela diretoria executiva

---

## *nosso impacto*

A report é uma consultoria de sustentabilidade. Fundada no Brasil em 2002, tem o propósito de, por meio de atividades nos eixos de comunicação, consultoria e conhecimento, apoiar as empresas na integração da sustentabilidade nas suas estratégias e na sua gestão.

Nascemos como uma agência de comunicação, passamos a atuar como consultoria e, mais recentemente, nos descobrimos como um hub de conhecimento, capaz de acessar iniciativas, experiências e tendências. Desenvolvemos uma forma de trabalho estruturada, que conecta stakeholders, conhecimento e negócios.

Pregamos que, mais que um conceito acoplado ao discurso empresarial, a sustentabilidade seja um impulso transformador dos negócios, capaz de conectar as organizações ao espírito do nosso tempo.

Ao mesmo tempo em que atua na inserção da sustentabilidade aos negócios a report se dedica ao desenvolvimento de uma comunicação que engaja os diferentes públicos e promove a ampliação da consciência, do diálogo e da prestação de contas.

Ofertamos um conjunto de serviços que, em 2017, somava cerca de 700 trabalhos, abrangendo clientes dos mais diversos segmentos e portes. Trabalhamos na elaboração de planejamento estratégico, em planos de ação, em relatórios e processos de materialidade e na seleção e gestão de indicadores.

Ocupamos uma posição de protagonismo na disseminação das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) no Brasil. Trabalhamos também em prol do International Integrated Reporting Council (IIRC) e de iniciativas de referência como o Sistema B, o Dow Jones Sustainability Index e o Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3.

A partir dos escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro, temos alcance nacional por meio de uma equipe formada por pessoas de diferentes expertises.

Realizamos, em 2016 e até setembro de 2017, 98 projetos em 73 clientes dos mais variados portes, setores e regiões do País. Entregamos 70 relatórios integrados, anuais e de sustentabilidade, 20 consultorias em gestão estratégica e comunicação e 15 processos de priorização de temas de sustentabilidade (materialidade), entre outros projetos.

Somos um grupo de 30 profissionais diretamente conectados à organização, entre associados, contratados sob o regime CLT e terceiros. A prestação de contas e a tomada de decisão sobre questões críticas da empresa acontecem em assembleias gerais, a cada três meses, nas quais todos os sócios têm voz e voto.

Nossa rede de parceiros é formada por jornalistas, consultores, designers, webdesigners, programadores, gestores, revisores, tradutores, fotógrafos, infografistas e produtores de vídeo e áudio. Esses profissionais participam de treinamentos e de trocas de conhecimento conosco. Essa participação da rede é coerente com nossa atuação colaborativa, pois os parceiros estão presentes em nosso dia a dia em uma relação construída com confiança e afinidade de valores.

Procuramos investir na formação de nossos profissionais, enfrentar os desafios macroeconômicos com resiliência, satisfazer nossos clientes com entregas excelentes e construir e distribuir riqueza na nossa rede de relações.

Por meio desta Comunicação de Progresso (COP), a primeira de nossa trajetória, nos comprometemos a apoiar os Dez Princípios do Pacto

Global das Nações Unidas nos eixos de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção, bem como nosso comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Nesta comunicação anual, detalhamos e descrevemos nosso progresso e nossas ações para integrar o Pacto Global e os ODS à estratégia de negócios, à cultura e às nossas atividades diárias. Também confirmamos nosso compromisso de compartilhar as informações presentes no documento com nossos públicos de relacionamento – incluindo rede de parceiros, fornecedores, clientes e instituições.

**Álvaro Almeida**  
sócio fundador

**Gilberto Longo**  
sócio diretor

**Estevam Pereira**  
sócio fundador

**Sergio Almeida**  
sócio diretor

.....

*nossos  
valores*

protagonismo

felicidade

eficácia

comprometimento

inovação

cooperação

.....



# nossa abordagem em direitos humanos

---

## *princípios de direitos humanos (UNGC1 e UNGC2)*

### **princípio 1:**

As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

### **princípio 2:**

certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

---

## **avaliação, política e metas**

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos);

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos.

### *liberdades individuais*

A report está comprometida com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Defendemos as liberdades individuais e trabalhamos em prol da disseminação de informação qualificada, precisa e objetiva sobre o assunto.

Em nossa cadeia de valor, nas relações que estabelecemos com a rede de parceiros, os fornecedores, os comerciais e os clientes, entre outros, coibimos e proibimos quaisquer atos que representem violações dos direitos humanos.

Este é um compromisso inegociável da report, que está descrito em nosso Código de Conduta.

Não toleramos qualquer discriminação em função de origem, etnia, religião, gênero, identidade de gênero, posicionamento político, condição social ou econômica, característica física ou deficiência.

---

## **implementação**

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

### *riscos e oportunidades*

Durante 2017, um importante passo foi dado com a construção do Código de Conduta. Por meio da ação direta de um grupo de trabalho formado por representantes de todas as áreas da empresa – administração, negócios, gestão,

conteúdo, consultoria e design –, buscou-se examinar riscos e oportunidades nos mais diversos temas de ética e conduta, incluindo aspectos de direitos humanos (como o combate aos trabalhos escravo e infantil ou a valorização da diversidade, por exemplo) e medidas a tomar em casos de não conformidade.

Embora sem um documento que formalizasse a questão, a report teve o posicionamento, em sua história, de não trabalhar com empresas envolvidas sistematicamente em casos de violação dos direitos humanos. Quaisquer casos polêmicos são analisados pela assembleia de sócios da empresa.

---

## **medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho.

### *indicadores e métricas*

Atualmente, não temos indicadores ou métricas específicos relacionados a temas de direitos humanos.

No entanto, com a implementação do Código de Conduta, do Comitê de Ética e de processos e ferramentas para mensurar sua aplicação, será possível verificar e divulgar dados quantitativos sobre o assunto.





# trabalho decente e digno

---

## *princípios do trabalho* (UNGC3, UNGC4, UNGC5, UNGC6)

### **princípio 3**

as empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

### **princípio 4**

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

### **princípio 5**

a abolição efetiva do trabalho infantil; e

### **princípio 6**

a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

---

## avaliação, política e metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas);

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas.

## *nosso time*

Nosso time é formado por 30 profissionais, entre sócios majoritários, sócios minoritários, trabalhadores em regime de CLT e temporários.

A equipe tem composição diversificada e multicultural, incluindo gente de estados brasileiros como São Paulo, Rio Grande do Sul, Pará, Paraná, Bahia e Rio de Janeiro. O tipo de formação também varia, com pessoas graduadas em jornalismo, publicidade e propaganda, ciência política, design, administração e artes visuais.

Essa *expertise* é adequada ao dinamismo do mercado em que a report atua, no qual a variedade de qualificações, competências e habilidades é uma vantagem competitiva que se traduz em projetos inovadores e clientes mais satisfeitos.

A fim de criar um ambiente aberto a ideias, inovador, confortável e sadio para seus profissionais, a report busca atuar em temas mais críticos segundo a percepção das pessoas. São eles: bem-estar e garantia da qualidade de vida.

---

## implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas.

## *cultura report*

Um desafio constante é garantir o equilíbrio entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho, tema ressaltado nos diversos estudos que a report fez nos últimos anos para compreender suas oportunidades de melhoria em gestão de pessoas e, também, seus valores e sua cultura.

Nos últimos anos, foram feitas consultas abrangendo 100% das áreas da empresa e formados grupos de trabalho e estudo que refletiram sobre as condições de trabalho e a cultura organizacional. Na primeira ocasião, em 2015, realizou-se um diagnóstico de cultura baseado na metodologia de Richard Barrett; os resultados de temas críticos, valores e atitudes foram mapeados, sistematizados e trabalhados por um grupo de profissionais da report, em um processo que foi pausado em função de uma ampla reestruturação organizacional, vivida pela empresa durante aquele mesmo ano.

Em 2017, como parte do processo de construção do Código de Conduta, a nossa equipe foi mais uma vez consultada, processo que também se estendeu à rede de parceiros report. Mapeamos temas-chave para direcionar a abordagem da empresa, tais como condições de trabalho, bem-estar e qualidade de vida.

Uma medida relevante, que começou a ser implementada no início dos anos 2010 para aumentar a satisfação dos profissionais e elevar sua produtividade, foi o início do programa de trabalho remoto (home office). Hoje, com exceção de uma pessoa da administração, todos os nossos profissionais são elegíveis e têm ao menos um dia disponibilizado para trabalho de casa, o que se reflete em maior flexibilidade e qualidade de vida para a execução de tarefas que não exigem atuação presencial nos escritórios.

---

## **medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho.

### *ambiente de trabalho*

A report faz o acompanhamento, de maneira informal, do bem-estar de seus profissionais e parceiros e do próprio ambiente de trabalho.

Em 2016 e 2017, não foi identificado nenhum caso de violação de direitos trabalhistas nas nossas operações nem na nossa cadeia de valor. O risco de ocorrência de trabalho escravo ou infantil não é considerado significativo na empresa, dada a natureza do negócio. O tema, entretanto, pode fazer parte dos alertas feitos pela report a seus clientes.

Com a implantação de nosso Comitê de Ética, reforçaremos nossos controles em relação ao tema, bem como a gestão e o monitoramento do compliance em relação ao nosso Código de Conduta.



# impactos no meio ambiente

---

## *princípios ambientais* (UNGC7, UNGC8, UNGC9)

### **princípio 7**

as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

### **princípio 8**

realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

### **princípio 9**

encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente.

---

## avaliação, política e metas

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental.

## *eficiência ambiental*

Por ser uma empresa de pequeno a médio porte, com 30 profissionais e atividades operacionais diretas em apenas dois escritórios – um em São Paulo (sede), outro em uma estrutura de *coworking* na cidade do Rio de Janeiro –, a report considera não exercer impacto ambiental significativo por meio de suas atividades.

Mesmo assim, desenvolvemos ações de eficiência ambiental relacionadas aos processos gráficos e de impressão de relatórios, à reciclagem de resíduos e à busca de modelos mais simples e eficientes de se trabalhar.

---

## implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais.

## *gráficas e home office*

Uma das mais relevantes medidas tomadas pela empresa, diretamente ligada às suas atividades e aos negócios, é a adoção de critérios de contratação empresas fornecedoras de serviços gráficos.

Hoje, a report tem como política trabalhar com gráficas que utilizam papel certificado (FSC) e tintas à base d'água, salvo em casos excepcionais em

que os próprios clientes têm contratos com gráficas por eles acionadas para impressão.

Além disso, todos os resíduos considerados perigosos ou de maior impacto – lixo eletrônico, baterias e pilhas – são destinados adequadamente.

No que concerne às emissões, a adoção da modalidade de home office permite à empresa reduzir, mesmo que de forma indireta e em pequena escala, a sua pegada ambiental. Hoje, 100% dos nossos profissionais podem trabalhar, ao menos um dia da semana, remotamente. Com isso, reduz-se o uso de combustíveis fósseis em transporte.

---

## **medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental.

### *sem impactos significativos*

Por não exercer impactos significativos sobre o meio ambiente, a report não mensura de modo estruturado seus indicadores ambientais – como consumo de energia e água, geração de resíduos e volume de emissões de gases de efeito estufa.



# nosso compromisso

---

## *princípios anticorrupção (UNGC10)*

### **princípio 10**

as empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

---

## avaliação, política e metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção);

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção.

## compliance

A report está comprometida com o cumprimento integral da legislação brasileira e de elevados requisitos de conduta e está em *compliance* com os códigos de conduta de seus clientes – em grande maioria, empresas nacionais e internacionais de relevo que monitoram de forma minuciosa as práticas de suas cadeias de fornecimento.

Nosso Código de Conduta foi construído após meses de atividade de um grupo de trabalho com representantes de todas as áreas da empresa, e de uma consulta que a associados, funcionários CLT e rede de parceiros. O documento estabelece instruções, orientações e bases para a conduta de todos aqueles que atuam na report ou fazem parte das relações da empresa.

---

## implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes.

## *código de conduta*

O processo de construção do Código de Conduta mobilizou 100% das áreas da empresa e contou com um grupo de trabalho focado na tarefa.

Com participação de 29 pessoas, a pesquisa permitiu o mapeamento dos diversos temas, entre os quais a gestão de informações e dados fornecidos por clientes, a comunicação de casos de descumprimento, o respeito a leis e normas nacionais e internacionais, os critérios de participação em concorrências e licitações, a prestação de serviço para setores considerados



críticos e os padrões de relacionamento com áreas contratantes e entes públicos, entre outros.

Exemplos de diretrizes que estabelecemos com relação ao tema anticorrupção:

- > Nossos profissionais ou profissionais da rede parceiros não oferecerão ou aceitarão ofertas, pagamentos, entretenimento ou serviços que possam ser interpretados como tentativas de influenciar transações comerciais atuais ou futuras.
- > Respeitamos as autoridades públicas e as leis e as normas vigentes e não compactuamos com qualquer atividade que possa caracterizar corrupção nos termos da legislação aplicável.
- > Nossa participação em concorrências ou qualquer outra forma de contratação envolvendo ente público deve ocorrer em estrito alinhamento a todos os princípios estabelecidos no código.
- > Não oferecemos qualquer item de incentivo pessoal para garantir negócios. Brindes institucionais, oferecidos por cordialidade, sem a finalidade de obter benefícios ou de influenciar uma negociação, podem ser aceitos ou oferecidos.

Por meio do Código, queremos formalizar boas práticas já adotadas por nossos profissionais e esclarecer questões que estejam em zonas cinzentas. O documento permitirá à empresa se alinhar às melhores práticas do mercado e demonstrar aos seus clientes, fornecedores e parceiros o compromisso da organização com o combate a todas as formas de corrupção.

---

## **medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção.

### *comitê de ética*

Em seus 15 anos de história, a report seguiu a prática de avaliar qualquer caso de potencial risco de violação de princípios de conduta ou de legislações com participação direta da diretoria executiva e o apoio de profissionais de áreas-chave e gerências, quando aplicável.

Nas assembleias gerais, organizadas periodicamente ao longo do ano, os sócios majoritários e os minoritários também dispõem de um fórum para deliberação e tomada de decisões estratégicas que eventualmente estejam relacionadas ao cumprimento e à adoção de diretrizes de conduta.

Com a implantação, comunicação e disseminação do Código de Conduta, a expectativa é que a mensuração de indicadores-chave e resultados seja efetivada em nossa rotina. Uma das medidas para isso é a implantação de nosso Comitê de Ética, subsequente à publicação do código e que será responsável pelo monitoramento de sua aplicação.

De qualquer modo, de 2002 até 2017, a report não esteve envolvida em nenhum caso de corrupção e, nos casos de clientes atendidos submetidos a investigações e denúncias, buscou esclarecimento para assegurar que sua contratação jamais esteve ligada, direta ou indiretamente, a tais práticas.

