



PRODESP

Relatório de Sustentabilidade
2017



Alexandre Carvalho/2img

Pelo quarto ano consecutivo, a Campanha Fio Generoso, promovida pela Gerência de Recursos Humanos, foi um sucesso de arrecadação e um exemplo de ação solidária.

Neste ano, por meio da campanha, até o dia 11 de abril, mais de 300 mechas de cabelo foram arrecadadas na Sede e unidades da Prodesp e do Poupatempo.

As doações foram encaminhadas às Escolas de Beleza do Fundo Social de Solidariedade do Estado de São Paulo (FUSSESP) para a confecção de perucas destinadas a pacientes em tratamento no Instituto do Câncer (ICESP) e também a outras instituições.

Muito obrigado a todos que, com esse gesto de solidariedade, contribuíram para construir um mundo mais digno e humano!

PRODESP

PRODESP
Solidariedade

Campanha do Agasalho 2017, solidariedade que aquece o coração!

Os resultados das campanhas sociais demonstram que quando o assunto é ajudar, os funcionários da Prodesp, Poupatempo e ACESSA SP dão exemplo de doação e amor ao próximo.

Saiba mais:
Portal Corporativo Prodesp



Pacto Global Rede Brasileira



SOMOS TODOS IGUAIS

Você sabia que companheiro(a) de relação homoafetiva pode ser incluído(a) no plano de saúde?
Para mais informações contate a Divisão de Benefícios, da Gerência de Recursos Humanos



1. Mensagem da Administração

[GRI G4-1]

Este décimo relatório de sustentabilidade da Prodesp, o quarto dentro da metodologia GRI - Global Reporting Initiative, mais do que uma comunicação de progresso, é uma renovação do comprometimento da empresa com os princípios básicos da boa governança: a transparência, a equidade, a prestação de contas e a responsabilidade corporativa.

Com o presente relatório reafirmamos, sobretudo, o compromisso assumido pela companhia quando se tornou signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, seja com seus dez princípios, seja com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, os quais vamos internalizando em nossos negócios e no relacionamento mantido com nossos stakeholders.

Nessa linha, merecem destaque no ano de 2017, as adequações promovidas nos instrumentos de governança da companhia em atendimento à chamada Lei das Estatais (Lei federal nº 13.303/2016). Particularmente, a transformação do Código de Ética e Conduta em Código de Conduta e Integridade e a criação de um Comitê de Ética e de um Canal de Denúncias, iniciativas a serem implementadas em 2018, bem como a instituição de uma Gerência de Conformidade, Gestão de Riscos e de Controle Interno, que será responsável, entre outras atribuições, pela elaboração e condução do Programa de Integridade da Prodesp.

Também evoluímos na gestão do relacionamento com nossos stakeholders, com a ampliação do trabalho de mapeamento de fornecedores considerados estratégicos para as atividades da Prodesp no que se refere às suas políticas e práticas trabalhistas e de sustentabilidade empresarial. O número de fornecedores avaliados em 2017 triplicou em relação ao ano anterior.

Ainda no bojo do relacionamento com stakeholders, melhoramos nossos resultados nas pesquisas de satisfação e de clima organizacional, ambas conduzidas por institutos independentes com o objetivo de ouvir, respectivamente, a opinião dos clientes sobre nossos serviços e atendimento e dos funcionários sobre o ambiente de trabalho.

No quesito meio ambiente, um importante avanço em 2017 foi a renovação da certificação ISO 14000 na nova versão lançada em 2015 pela International Organization for Standardization. Merecem destaque, ainda, as reduções nos consumos de energia, água e na emissão de gases de efeito estufa.

No âmbito das práticas trabalhistas, ao mesmo tempo em que investiu em mais de 37 mil horas / homem de capacitação, em 2017 a Prodesp concluiu a implantação do Ciclo Anual de Avaliação Funcional, que contempla o desempenho do funcionário nas metas anuais do Programa de Participação nos Resultados, a avaliação de suas Competências Comportamentais e o cruzamento desses dois aspectos em uma matriz na qual a posição do empregado determinará o seu Plano de Desenvolvimento Individual.

O compromisso da empresa com a cidadania manifestou-se em diferentes ações, como a manutenção pelo vigésimo oitavo ano seguido do apoio à Sociedade Cooperativa de Trabalho de Assistentes ao Jovem (CoopJovem), que atua na sociabilização e iniciação profissional de adolescentes. E também na realização de campanhas solidárias, com forte participação dos funcionários, para arrecadação de agasalhos e doação de sangue, entre outras.

Tão relevante quanto, foi o apoio dado à cultura por meio da Lei Rouanet, que no ano teve como um dos projetos beneficiados a reconstrução do Auditório Simon Bolívar, do Memorial da América, destruído por um incêndio em 2013; e ainda as doações incentivadas para os Fundos Estaduais do Idoso e dos Direitos da Criança e do Adolescente e para instituições como o Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto, para implantação de um centro de oncologia ocular.

Essas e outras ações, detalhadas ao longo deste Relatório de Sustentabilidade, são o resultado concreto do respeito da Prodesp para com a cidadania, a ética e o meio ambiente.

Célio F. Bozola
Diretor-Presidente

2. Sobre o Relatório

2.1. Relato

Este Relatório de Sustentabilidade refere-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017 e renova o compromisso de transparência assumido em 2008 pela Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - Prodesp. Emitido anualmente, sua última publicação data de agosto de 2017, refletindo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2016. [GRI G4-28; G4-29; G4-30]

Desde 2014, a Prodesp utiliza a metodologia da *Global Reporting Initiative* - GRI para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade, inclusive no que se refere aos princípios para definir e assegurar a qualidade do conteúdo. Esta décima edição apresenta a evolução dos indicadores relatados nos anos anteriores e promove a inclusão de novos indicadores, em consonância com o processo de contínuo aprimoramento das operações e controles internos da companhia. [GRI G4-18]

A elaboração do relatório reúne esforços do Comitê de Sustentabilidade, composto por colaboradores de diferentes áreas da empresa, bem como de uma consultoria especializada em sustentabilidade. O processo de verificação compreende a aprovação por parte do Diretor-Presidente da Prodesp que avalia, dentre outros aspectos, a objetividade e clareza do conteúdo, além da auditoria independente responsável pela asseguuração das informações relatadas. [GRI G4-33; G4-48]

Disponibilizado para conhecimento público, nas versões impressa e eletrônica, o relatório pode ser consultado no site da Prodesp - www.prodesp.sp.gov.br. Além disso, como forma de Comunicação de Progresso (COP), é publicado no site internacional do Pacto Global - www.unglobalcompact.org.

No período coberto por este relatório, não ocorreram mudanças significativas em relação ao porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores da organização. [GRI G4-13]

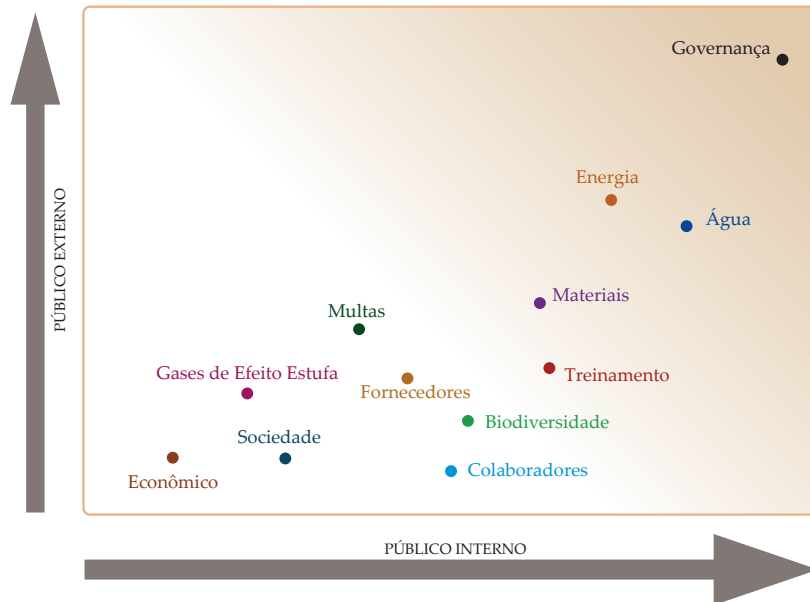
2.2. Matriz de Materialidade

Ciente da velocidade das mudanças sociais, ambientais e econômicas que impactam as empresas, a Prodesp promove continuamente a atualização da sua Matriz de Materialidade. O processo foi desenvolvido com a colaboração de stakeholders como fornecedores, clientes e colaboradores. O objetivo foi verificar a percepção de cada um a respeito de determinados temas para as operações da companhia.

Ainda assim, o relatório é elaborado tendo em vista a completude dos indicadores previstos na metodologia GRI, especialmente no que se refere ao conjunto indicado na Matriz de Materialidade, além de análises e correlações significativas para a compreensão acerca das práticas e políticas adotadas pela Prodesp.

Caracterizado na opção Essencial, o processo de elaboração deste relatório respeitou as mesmas estratégias que definiram escopo e limites nos anos anteriores. No entanto, o aprimoramento dos controles permitiu a expansão dos indicadores respondidos em 19% em relação a 2016. [\[GRI G4-19; G4-23; G4-32\]](#)

Em um esforço que reuniu 29% de stakeholders, a nova Matriz de Materialidade mostra uma grande preocupação com a governança. Por isso, este relatório apresenta um aumento de 23% no volume de indicadores relativos a esse tema. As demais categorias estão representadas no gráfico de dispersão a seguir. Os quadrantes superiores à direita abrangem os assuntos considerados como “Muito Importantes” pelos públicos interno e externo.



A Prodesp assegura que todos os aspectos identificados serão monitorados dentro da organização e nos limites dos seus relacionamentos com o público externo, sejam eles clientes, fornecedores, órgãos governamentais e de controle, além de membros e representantes da sociedade civil. [\[GRI G4-20; G4-21\]](#)

3. Perfil Organizacional

3.1. A Companhia

A Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - Prodesp foi criada em 24 de julho de 1969 por meio do Decreto Estadual nº 137. Desde 1978, está sediada na cidade de Taboão da Serra, região metropolitana de São Paulo. A sede da empresa, que conta com o principal Data Center do Governo do Estado de São Paulo, detentor de quatro certificações ISO integradas (9001, 14001, 20000 e 27001), é a unidade com maior relevância para os tópicos abordados neste relatório. Enfatizamos, porém, que algumas ações e resultados apresentados abrangem outras unidades da Prodesp, o que será destacado ao longo do relato. [GRI G4-3; G4-5]

A companhia é responsável pelo processamento e armazenamento de cerca de 80% das informações estaduais. Em função da natureza dos serviços prestados a seus clientes, a área de atuação da Prodesp abrange todo o Estado de São Paulo, com uma população de cerca de 44 milhões de pessoas. [GRI G4-6; G4-8]

Vinculada à Secretaria de Governo do Estado de São Paulo, a Prodesp é uma empresa de economia mista (Sociedade Anônima Fechada). Seus principais acionistas são a Fazenda Pública do Estado de São Paulo e o Ipesp. [GRI G4-7]

Ciente da sua responsabilidade de conjugar inovação e ética, a Prodesp desenvolve, implanta e opera soluções de tecnologia da informação para que os órgãos públicos estaduais e prefeituras paulistas possam atingir com mais eficiência seus objetivos de gestão e atendimento ao cidadão. A Prodesp se compromete publicamente a adotar e disseminar os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) em todas as suas áreas de atuação, contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva.



3.1.1. Compromissos

[GRI G4-15]



Pacto Global Rede Brasileira

O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Essa iniciativa conta com a participação de agências da própria ONU, empresas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros necessários para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário.

Como signatária, a Prodesp apoia formalmente o Pacto Global, intensificando práticas e implementando novas ações relacionadas com os dez princípios universais derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

 <p>1. RESPEITAR e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.</p>	 <p>2. ASSEGURAR a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.</p>	 <p>3. APOIAR a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.</p>	 <p>4. ELIMINAR todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.</p>	 <p>5. ERRADICAR todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.</p>
 <p>6. ESTIMULAR práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.</p>	 <p>7. ASSUMIR práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.</p>	 <p>8. DESENVOLVER iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.</p>	 <p>9. INCENTIVAR o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.</p>	 <p>10. COMBATER a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.</p>

Com o mesmo empenho, a Prodesp assumiu o compromisso de contribuir para o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), anunciados pela ONU em 2016. Desse modo, a empresa colabora para a disseminação das boas práticas empresariais e a construção de uma sociedade mais justa.



Ao longo deste relatório, junto com a apresentação das ações desenvolvidas, são indicados os Princípios do Pacto Global e/ou Objetivos do Desenvolvimento Sustentável relacionados.

3.1.2. Associações

[GRI G4-16]

Por acreditar que a parceria é uma forma de solidificar ações positivas e reunir esforços para o alcance de objetivos, a Prodesp preza pela associação a instituições representativas em suas respectivas áreas e convergentes com a missão e os valores da organização.

INSTITUIÇÃO	INSTITUIÇÃO	OBJETIVO
	Associação Brasileira de Anunciantes	Transformar e gerar valor para as empresas associadas e a sociedade, promovendo a excelência e as melhores práticas do marketing e da comunicação.
	Associação Brasileira de Entidades Estaduais de Tecnologia da Informação e Comunicação	Promover a cooperação entre suas associadas e participar da elaboração de políticas públicas nas diversas esferas governamentais, a fim de que a informática seja utilizada como instrumento de gestão, prestação de serviços e cidadania.
	Associação Brasileira de Comunicação Empresarial	Discutir e promover a comunicação corporativa e organizacional como uma função administrativa, política, cultural e simbólica para a gestão estratégica das organizações e para o fortalecimento da cidadania.
	Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação	Fortalecer e fomentar o setor de TIC, impulsionando a inovação das empresas e envolvendo-se nas principais políticas públicas e programas relacionadas à área.
	Grupo de Líderes Empresariais	Promover a integração entre empresas, organizações e entidades privadas, por meio de programas de debates, fóruns e iniciativas de apoio à sustentabilidade, educação e responsabilidade social.

3.2. Produtos e Serviços

A Prodesp atua no mercado de desenvolvimento e integração de aplicações, operações e infraestrutura de TI, prestação de serviços profissionais, segurança da informação e consultoria. As soluções que desenvolve ajudam o Governo do Estado de São Paulo a controlar rigorosamente a arrecadação e os gastos, tornar mais ágeis os processos operacionais, dar maior transparência às suas ações e facilitar a vida do cidadão.

Dentre os principais serviços executados pela Prodesp, detalhados às páginas 12 - 47 do Relatório de Administração - disponível em www.prodesp.sp.gov.br - está a implantação, operação e gerenciamento de dois dos mais importantes programas do Governo do Estado de São Paulo: o Poupatempo, que em duas décadas já realizou 578,3 milhões de atendimentos e em 2017 obteve uma aprovação de 98,3% dos usuários de seus serviços; e o ACESSA São Paulo, voltado ao desenvolvimento pessoal e profissional do cidadão, por meio do uso qualificado da Internet. [GRI G4-4]

Em função da natureza dos serviços prestados, não há a ocorrência de transporte de produtos perigosos ou a possibilidade de reciclagem de embalagens. [GRI G4-EN25; G4-EN28]

Todos os canais de comunicação da empresa são utilizados para disponibilizar informações sobre sua atuação, bem como para esclarecer a comunidade sobre seus serviços e produtos. A Prodesp tem orgulho em não oferecer serviços proibidos ou contestados, atuando de acordo com a legislação do país, sem qualquer registro de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados com informações apresentadas em seus canais de comunicação. [GRI G4-PR3; G4-PR4; G4-PR6; G4-PR7]

A competência e a responsabilidade, presentes em todas as operações da companhia, possibilitaram mais um ano sem registros de queixas relativas à violação de privacidade e perda de dados dos clientes. Da mesma forma, não houve registros de multas relacionadas a estas práticas, bem como ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados, ou mesmo multas significativas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos. [GRI G4-PR8; G4-PR9; G4-SO7; G4-SO8]

Anualmente, é realizada pesquisa de satisfação dos clientes, conduzida por instituto independente, conforme descrito à página 61 do Relatório de Administração - disponível em www.prodesp.sp.gov.br. [GRI G4-PR5]



3.3. Prêmios e Reconhecimentos

Destaque do Ano em Serviços para Governo

A Prodesp foi a empresa Destaque do Ano do Anuário Informática Hoje 2017, na categoria Prestador de Serviços para Governo - Empresas de Grande Porte. A escolha das empresas vencedoras em cada segmento levou em conta o desempenho econômico-financeiro no ano de 2017. O Prêmio Anuário Informática Hoje é concedido há 32 anos e é amplamente reconhecido pelo mercado brasileiro de TI.



Melhor Serviço Público de São Paulo

O Poupatempo foi eleito pelos paulistanos, pelo terceiro ano consecutivo, o Melhor Serviço Público de São Paulo em pesquisa realizada pelo Datafolha. Desde que o prêmio foi criado, em 2015, o Poupatempo ficou em primeiro lugar na categoria em todos os anos. O resultado reforça a imagem de excelência do Poupatempo e confirma o acerto dos investimentos em canais eletrônicos de atendimento, sistemas de agendamento e outras inovações adotadas com o intuito de oferecer sempre o melhor serviço ao cidadão.



4. Governança

4.1. Diretrizes Corporativas

A Lei Federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), regulamentada pelo Decreto Estadual nº 62.349/2016, é um divisor de águas na governança corporativa das empresas públicas brasileiras. Em vigor desde sua publicação em 30 de junho de 2016, a Lei das Estatais estabelece o prazo de dois anos para a adequação aos seus preceitos.

Já comprometida e seguindo com rigor os Princípios Básicos da Governança - Transparência, Equidade, Prestação de Contas e Responsabilidade Corporativa -, a Prodesp acelerou sua atuação em 2017 para aprimorar seus mecanismos de governança em sintonia com o novo aparato legal, chegando aos seguintes resultados:

- **Estatuto Social** - adequado à Lei Federal nº 13.303/2016, ao Decreto Estadual nº 62.349/2016, às orientações do Conselho de Defesa de Capitais do Estado de São Paulo - Codec, ao novo cenário da tecnologia da informação e da comunicação e às boas práticas de Governança Corporativa, em conformidade com as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC);
- **Nova Estrutura de Governança** - criação do Comitê de Auditoria Estatutário, do Comitê de Elegibilidade e Aconselhamento, da Gerência de Conformidade, Gestão de Riscos e de Controle Interno, do Comitê de Ética e da Secretaria de Governança;
- **Regimentos e Políticas Internas** - formalização do funcionamento dos órgãos e práticas de governança da Prodesp, em cinco regimentos (Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria Estatutário e Auditoria Interna) e três políticas (Dividendos, Divulgação de Informações e de Porta Vozes e Transações com Partes Relacionadas);
- **Código de Conduta e Integridade** - transformação do Código de Ética e Conduta adotado em 2013, e de adesão obrigatória por todos empregados e administradores, em Código de Conduta e Integridade, com Canal de Denúncias, Comitê de Ética e Política de Consequências;

As adequações realizadas preservaram as boas práticas de governança já adotadas anteriormente, como o apartamento de funções. Por determinação estatutária, pessoas distintas ocupam os cargos de presidente do Conselho de Administração e diretor-presidente da empresa. Este último, no entanto, integra o Conselho de Administração - o que garante uma prestação de contas mais adequada -, mas exime-se de votar em temas que possam configurar conflito de interesses. [\[GRI G4-39\]](#)

Outra boa prática mantida foi o Sistema de Monitoramento de Desempenho Empresarial, grupos de trabalho que se reportam diretamente ao diretor-presidente e têm apoio do Escritório de Projetos Corporativos para acompanhar indicadores de desempenho como vendas, expansão, e finanças, entre outros, subsidiando a tomada de decisões nas reuniões semanais de diretoria.

4.2. Nossos Valores

[GRI G4-56]

As ações da Prodesp são norteadas por um conjunto de princípios que permeiam sua Missão, Visão e Valores, orientando documentos como o Código de Conduta e Integridade e a Política de Governança Corporativa.



Missão, Visão e Valores Prodesp

Missão
"Contribuir para a eficiência do setor público e para a simplificação da vida do cidadão por meio de soluções tecnológicas inovadoras"

Visão
"Ser referenciada pela excelência no provimento de soluções para o setor público"

Valores

Foco no cliente

- Entender as necessidades do cliente.
- Ser parceiro do cliente nos seus desafios.
- Atender no prazo, com qualidade e preço competitivo.

Compromisso com resultados

- Assumir compromissos junto ao cliente e internamente.
- Empenhar-se para cumprir os compromissos assumidos.
- Estimular os colegas de trabalho a ter a mesma postura.

Inovação

- Pensar fora do senso comum.
- Questionar e desafiar as limitações.
- Buscar alternativas para alcançar os resultados desejados.

Ética

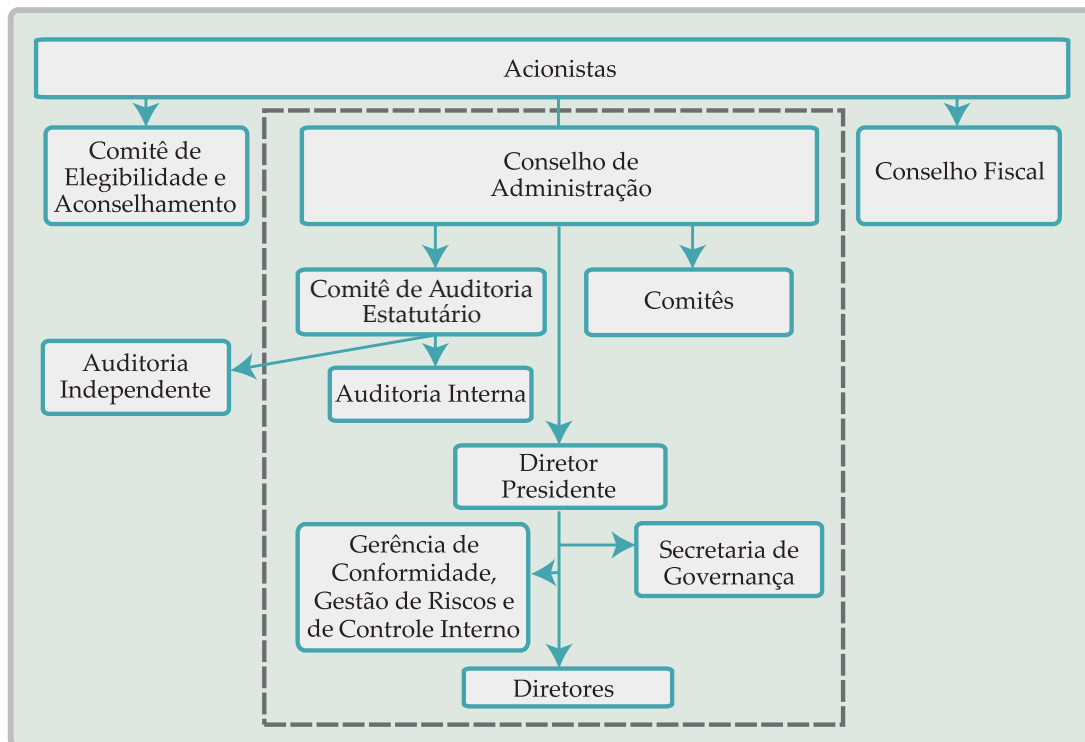
- Agir de forma íntegra, responsável e profissional.
- Respeitar os princípios, valores e melhores práticas da cidadania.

Senso de urgência

- Fazer o que tem de ser feito no tempo certo.
- Não esperar para agir.

4.3. Órgãos de Governança

Com as adequações à Lei das Estatais, o organograma da estrutura de governança ficou com a seguinte configuração:



Nota: modelo adaptado do IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa

Os órgãos de governança possuem a composição descrita no quadro a seguir e apresentam em seus conselhos 33% de presença feminina, índice bastante superior à média de 8,5% apurada em 2017 pelo IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa na pesquisa “Governança Corporativa em Empresas Estatais Listadas no Brasil”. [GRI G4-34; G4-38; G4-LA12]

Colegiados da Estrutura de Governança	Masculino	Feminino
Conselho de Administração	7	2
Conselho Fiscal	1	2
Diretoria Executiva	5	0
Comitê de Ética	2	2
Comitê de Auditoria Estatutário *	0	0
Comitê de Elegibilidade e Aconselhamento	3	0
Secretaria de Governança	1	3
Total de Membros	19	10

* A nomeação de representantes para o Comitê de Auditoria Estatutário, que foi instituído em 2017, está prevista para 2018.

A periodicidade das reuniões dos órgãos de governança é distinta. O Conselho de Administração, Conselho Fiscal e os Comitês de Elegibilidade e Aconselhamento e de Ética possuem reuniões mensais; a Diretoria Executiva atua com reuniões semanais e o Comitê de Auditoria Estatutário com no mínimo de 30 horas mensais. Todos com calendário anual e pautas de temas ordinários que envolvem cenários críticos e avaliações sobre a eficácia dos processos de gestão de risco dos aspectos econômicos, ambientais e sociais. [GRI G4-46; G4-47; G4-49]

A remuneração dos executivos da empresa está limitada à remuneração do Governador do Estado de São Paulo. A remuneração dos Conselhos de Administração e Fiscal corresponde a 30% e 20%, respectivamente, da remuneração dos diretores, condicionada à participação de no mínimo uma reunião mensal. Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva também recebem gratificação anual, equivalente a um honorário mensal, calculada sobre uma base *pro rata temporis*, no mês de dezembro de cada ano. Com exceção dos membros do Comitê de Auditoria, que podem optar pela remuneração deste colegiado ou pela de conselheiro administrativo, caso integrem também o Conselho de Administração, os demais comitês e a Secretaria de Governança não possuem remuneração. [GRI G4-51]

A Prodesp paga prêmio aos seus diretores, desde que a companhia efetivamente apure lucro trimestral, semestral ou anual, e distribua dividendos obrigatórios aos acionistas, mesmo que na forma de juros sobre o capital próprio. Os prêmios anuais não podem exceder seis vezes a remuneração mensal dos administradores, nem 10% dos juros sobre capital próprio pagos pela companhia, prevalecendo o que for menor. A remuneração individual está disponível no Portal da Transparência - www.transparencia.sp.gov.br. Na tabela a seguir, é apresentada a remuneração total do colegiado no último triênio:

R\$ mil

	2015		2016		2017	
	Membros	Remuneração	Membros	Remuneração	Membros	Remuneração
Conselho de Administração ¹	9	736	8	689	9	723
Conselho Fiscal	3	196	3	152	3	144
Diretoria Executiva ²	5	2.292	5	2.358	5	2.323
TOTAL	17	3.224	17	3.199	17	3.190

¹ O número de membros do Conselho de Administração em 2016 foi retificado.

² Os valores de 2015 e 2016 foram alterados devido ao entendimento de que a gratificação integra a remuneração da Diretoria Executiva. [GRI G4-22]

As contratações e nomeações privilegiam a capacitação técnica e o acúmulo de experiência no ambiente corporativo e são designadas para as operações na sede da empresa, sem preferência ou restrição quanto ao local de origem dos contratados, em conformidade com os critérios de elegibilidade dispostos nos artigos 17, 22 e 26 da Lei federal nº 13.303/2016, dentre outras legislações vigentes. Contratados e nomeados são avaliados pelo Comitê de Elegibilidade e Aconselhamento. [\[GRI G4-40; G4-EC6\]](#)

Os agentes de governança são responsáveis pelo constante aprimoramento do sistema de Governança Corporativa e são representados pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva, Órgãos Fiscalizadores (Auditoria interna e externa, Tribunal de Contas do Estado e Conselho de Defesa dos Capitais do Estado - Codec), além de comitês e Grupos de Trabalho. Todos atuam com independência, diligência e proatividade. A decisão nos colegiados é por maioria, porém a responsabilidade é limitada ao registro da decisão do membro em ata. [\[GRI G4-36\]](#)

Com o uso de técnicas de autoavaliação e avaliação cruzada entre os pares, os órgãos de governança realizam a gestão dos riscos econômicos, ambientais e sociais. As conclusões orientam as tomadas de decisão que integram o planejamento estratégico, inclusive no que se refere à substituição de profissionais ou ao redirecionamento de políticas. [\[GRI G4-44\]](#)

O zelo pela sustentabilidade da companhia, com considerações de ordem social e ambiental nas operações do negócio, está sob a responsabilidade da Diretoria Executiva, representada pelo Diretor-Presidente e pelo Diretor Administrativo-Financeiro, sob a supervisão do Conselho de Administração e assessoria do Comitê de Sustentabilidade.

Em conformidade com a nova legislação, foi aprovado pelo Conselho de Administração, com ciência aos órgãos fiscalizadores, o Plano de Negócios 2018 e a Estratégia de Longo Prazo para o período 2018-2022, com análise de riscos e oportunidades para os próximos cinco anos. Tal documento encontra-se disponível em www.prodesp.sp.gov.br.

Atualmente, a Prodesp desenvolve ações visando conter o seguinte conjunto de riscos: [\[GRI G4-2\]](#)

- Segurança da informação e ataques cibernéticos;
- Tecnologias disruptivas que alterem dramaticamente a lógica do mercado de TI;
- Continuidade dos negócios na eventual ocorrência de desastre catastrófico;
- Perda ou redução expressiva de faturamento em função de alterações no modelo de negócios.

A mitigação dos riscos exige atenção constante ao cenário atual e às tendências, bem como investimento contínuo em tecnologias físicas e lógicas de segurança da informação, suprimento de energia e refrigeração, entre outras.

Dentre as oportunidades, está a demanda crescente dos órgãos públicos estaduais por soluções tecnológicas que possibilitem ganhos de produtividade e a melhoria dos serviços prestados ao cidadão, abrindo, assim, espaço para a ampliação da presença da Prodesp no atendimento ao Governo do Estado de São Paulo.

Independentemente da criação de um canal exclusivo de denúncias, que será implementado em 2018, conforme preconizado pela Lei federal nº 13.303/2016, os atuais meios de consulta oferecidos pela empresa são a Ouvidoria, instituída pela Lei estadual nº 10.294/1999, e o SIC - Serviço de Informações ao Cidadão, criado pela Lei federal nº 12.527/2011. As reuniões com amostra selecionada de fornecedores e stakeholders também representam ações de engajamento em que a Prodesp busca ouvir e compreender as partes interessadas. **[GRI G4-37; G4-58]**

O conflito de interesses é uma situação inexistente na organização, uma vez que a companhia segue a Lei federal nº 12.813/2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego, bem como o Decreto estadual nº 58.265/2012 e a Lei federal nº 13.303/2016, que mitigam o risco ao proibir que uma pessoa atue em mais de dois conselhos de forma remunerada. **[GRI G4-41]**

4.4. Código de Conduta e Integridade

O Código de Conduta e Integridade da Prodesp foi lançado em 2013, como um instrumento de orientação e de valorização de uma cultura corporativa única, baseado no comprometimento individual e coletivo. Construído de forma colaborativa, com participação franqueada a todos os funcionários, o código foi uma iniciativa voluntária da empresa que antecipou o que hoje é uma obrigatoriedade para as empresas estatais, nos termos da Lei federal nº 13.303/2016.

Por meio dele, a Prodesp buscou disseminar seu modelo de trabalho apoiado em uma conduta ética e transparente. Instituído com base nos valores empresariais, na cultura corporativa e no respeito, o código nasceu como um documento de referência em relação à integridade dos procedimentos da companhia, não apenas nas relações com seus empregados, mas também com todos os demais públicos com os quais interage.

Em 2017, o documento foi revisado e adequado à luz da Lei das Estatais, transformando-se em Código de Conduta e Integridade, com um Canal de Denúncias aberto a todas as partes interessadas, uma Política de Consequências e um Comitê de Ética, que será responsável por acolher, apurar preliminarmente e propor a investigação das denúncias recebidas.

As adequações realizadas, que serão implementadas em 2018, não só atendem à Lei das Estatais, como também reforçam o compromisso da Prodesp com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas, do qual a empresa é signatária, em especial com seu décimo princípio, que trata do combate à corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.



4. ELIMINAR

todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. ERRADICAR

todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



7. ASSUMIR

práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



10. COMBATER

a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.



4.5. Gestão de Relacionamento



3. APOIAR
a liberdade
de associação
e reconhecer
o direito à
negociação coletiva.



4. ELIMINAR
todas as formas
de trabalho
forçado ou
compulsório.



5. ERRADICAR
todas as formas
de trabalho infantil
da sua cadeia
produtiva.



Aplicando o Princípio da Inclusão de Stakeholders, a Prodesp investe no aprimoramento de parcerias com a finalidade de garantir que os relacionamentos sejam benéficos, contribuindo para que todas as partes envolvidas consigam alcançar seus objetivos individuais e comuns.

São reconhecidos como partes interessadas os clientes, fornecedores, funcionários, a sociedade civil, a comunidade onde a empresa está inserida, os acionistas e as diversas instâncias governamentais. Há empenho constante para conhecê-los, engajá-los e estabelecer próspero relacionamento, considerando que todos, de alguma forma, influenciam ou são influenciados pela companhia. [\[GRI G4-24\]](#)

A cadeia de fornecedores da Prodesp reúne empresas de diferentes áreas. No âmbito deste relatório, são mapeados aqueles que estão presentes de maneira direta na elaboração dos serviços desenvolvidos pela empresa: fornecedores de hardware, software e energia. [\[GRI G4-12\]](#)

Em 2017, o trabalho de mapeamento iniciado no ano anterior foi ampliado, passando a abranger um grupo três vezes maior de fornecedores considerados estratégicos para as atividades da Prodesp. O levantamento envolveu a verificação de políticas e boas práticas de sustentabilidade empresarial. [\[GRI G4-25; G4-45\]](#)

Como resultado, ficou comprovado que os fornecedores monitorados possuem certificações ambientais e cumprem rigorosas políticas de descarte adequado dos resíduos dos bens produzidos e/ou utilizados em seus processos produtivos. [\[GRI G4-EN33\]](#)

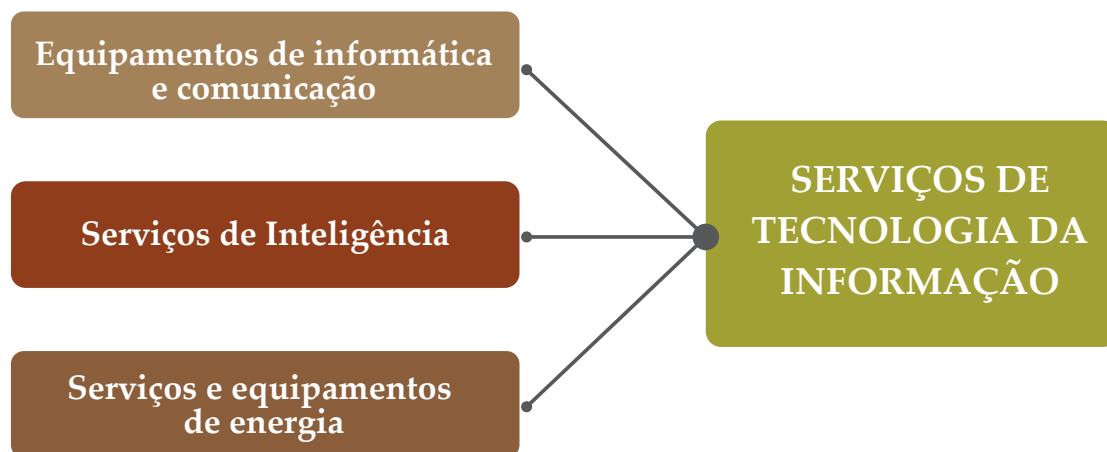
Eles também garantem o acesso dos seus colaboradores à filiação sindical e zelam pelo cumprimento dos direitos trabalhistas, atuando em consonância com sindicatos e o Ministério do Trabalho e Emprego. Como medidas para evitar impactos trabalhistas negativos, apresentam um rigoroso controle de jornada, a realização de treinamentos para líderes sobre aplicação da legislação trabalhista e procedimentos que garantem acuracidade das rotinas pertinentes à área de Recursos Humanos. Ademais, declaram a inexistência de casos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo em suas operações, assim como nas contratações e terceirizações que realizam. [\[GRI G4-LA15; G4-HR4; G4-HR5; G4-HR6\]](#)

Os fornecedores avaliados possuem, ainda, manuais de ética que estabelecem diretrizes para relacionamento com colaboradores, clientes, comunidades, sócios, fornecedores e prestadores de serviços. Periodicamente, todos os colaboradores recebem treinamento e são certificados no que diz respeito às diretrizes estabelecidas. [\[GRI G4-HR11\]](#)

Esse grupo de fornecedores é constantemente acionado no decorrer do ano para o desenvolvimento das atividades pertinentes ao trabalho e suas relações com a Prodesp. Havendo necessidade, também são consultados para a composição de aspectos específicos do conteúdo a ser divulgado no Relatório de Sustentabilidade. [\[GRI G4-26\]](#)

Como sociedade de economia mista, a Prodesp pauta sua conduta pelo Princípio da Legalidade, sendo que os critérios para contratação de fornecedores incluem qualificação técnica comprovada legalmente, mediante prévia realização de procedimentos licitatórios regrados pela Lei federal nº 8.666/1993 (e suas alterações posteriores), pela Lei federal nº 10.520/2002 e demais aplicáveis à espécie. Garante-se, assim, a observância do princípio constitucional da isonomia e da seleção da proposta mais vantajosa para a administração. Em 2017, foram realizadas 128 licitações para aquisições de diversas naturezas, sendo a maioria pregões eletrônicos.

Todas as contratações da Prodesp privilegiam a livre concorrência e são designadas para as operações na sede da empresa e suas unidades. Sendo assim, não há preferências ou restrições quanto ao local de origem dos fornecedores e prestadores de serviços. [\[GRI G4-EN32; G4-LA14; G4-HR10; G4-SO9; G4-EC9\]](#).



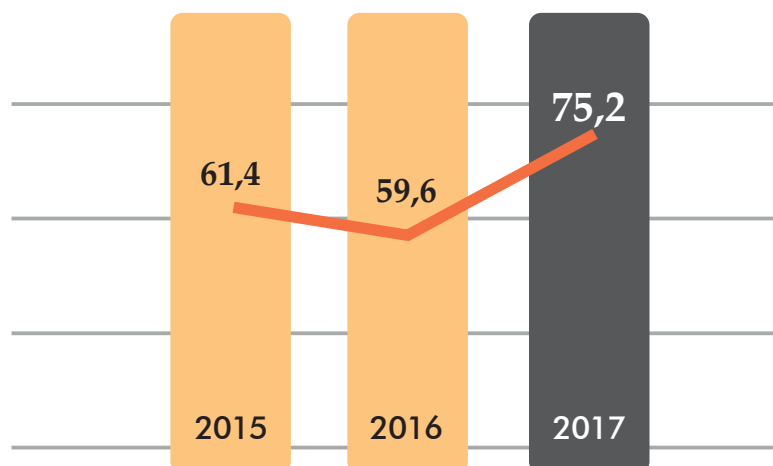


4.5.1. Ouvidoria

A Ouvidoria oferece um espaço independente e autônomo para que as partes interessadas possam comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos, incompatíveis com a legislação, comportamentos que depõem contra a integridade organizacional ou qualquer outro tipo de irregularidade que se possa verificar. Quaisquer dúvidas ou contribuição podem ser encaminhadas para o e-mail ouvidoria@prodesp.sp.gov.br ou via formulário eletrônico disponível no site www.prodesp.sp.gov.br. [GRI G4-31; G4-57; G4-58]

A preocupação com o estabelecimento de canais diretos para manifestação da opinião dos stakeholders está alinhada com a Lei de Proteção e Defesa do Usuário de Serviços Públicos (Lei estadual nº 10.294/1999). Em 2017, a Ouvidoria recebeu 75,2 mil manifestações, um volume 26% superior ao do ano anterior.

Manifestações (mil)



4.5.2. SIC Prodesp

Em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (Lei federal nº 12.527/2011), regulamentada por meio do Decreto estadual nº 58.052/2012, a Prodesp disponibiliza Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), que permite a qualquer interessado solicitar documentos e dados relativos à companhia, seja pela Internet - www.prodesp.sp.gov.br - ou presencialmente em sua sede, de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h. Em 2017, foram contabilizados 203 atendimentos, o que representa um aumento de 56% em relação a 2016.

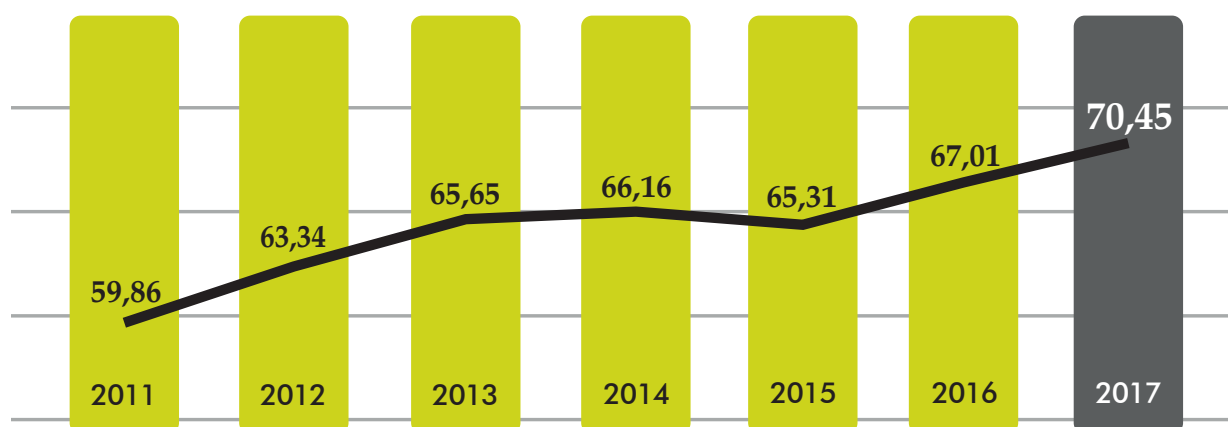


4.5.3. Clima Organizacional

O clima organizacional está entre os principais pilares de crescimento de uma empresa, uma vez que indica a percepção que os funcionários possuem do ambiente de trabalho. Desde 2011, a Prodesp realiza Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) para conhecer a opinião de seus funcionários a respeito da empresa. Os dados obtidos orientam a elaboração de planos de ação para a melhoria. Para garantir o pleno exercício da liberdade de opinião, o correto tratamento e a segurança das informações, a pesquisa é realizada por consultoria externa especializada.

O Índice de Satisfação aferido em 2017 - 70,45% - representa um crescimento de 5,1% em relação a 2016, sendo ainda o melhor resultado obtido em sete anos. O aumento no número de participantes na PCO 2017 também deve ser destacado, pois reflete o reconhecimento da importância da pesquisa pelos funcionários.

Evolução do Clima Organizacional



	2015	2016	2017
Total de Funcionários Participantes	1.554	1.494	1.544
Índice de Satisfação	65,31	67,01	70,45
Nível de Satisfação	Regular	Regular	Regular

5. Gestão Financeira

Em 2017, à semelhança dos anos anteriores, a distribuição do valor adicionado para os empregados foi superior às demais destinações, totalizando R\$ 237,3 milhões, o que representa 49,8% do montante total distribuído. [\[GRI G4-EC1\]](#)

R\$ mil

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
2017	Valor	%
Governo	R\$ 211.633	44,40%
Empregados	R\$ 237.343	49,80%
Acionistas	R\$ 15.273	3,20%
Remuneração de Capital Próprio	R\$ 11.777	2,50%
Remuneração de Capital de Terceiros	R\$ 170	0,00%
Valor Adicionado 2017	R\$ 476.196	100%
2016	Valor	%
Governo	R\$ 205.065	42,50%
Empregados	R\$ 216.931	45,00%
Acionistas	R\$ 35.292	7,30%
Remuneração de Capital Próprio	R\$ 25.120	5,20%
Remuneração de Capital de Terceiros	R\$ 39	0,00%
Valor Adicionado 2016	R\$ 482.447	100%
2015	Valor	%
Governo	R\$ 198.565	40,80%
Empregados	R\$ 200.950	41,30%
Acionistas	R\$ 29.087	6,00%
Remuneração de Capital Próprio	R\$ 58.120	11,90%
Remuneração de Capital de Terceiros	R\$ 162	0,00%
Valor Adicionado 2015	R\$ 486.884	100%

O detalhamento das informações financeiras encontra-se às páginas 72 - 107 do Relatório de Administração - disponível em www.prodesp.sp.gov.br. [\[GRI G4-EC7\]](#)

A Prodesp reafirma seu compromisso de oferecer remuneração justa e condizente com a legislação. O menor salário aprovado pela convenção coletiva é de R\$ 1.141,00 e o menor salário pago pela Prodesp é de R\$ 1.298,41, valor 13,8% superior. A maior remuneração da empresa corresponde a 207% da remuneração média. Não há um plano de previdência estabelecido, mas a política de contratação e remuneração obedece às normas legais previstas para o setor público, não havendo interferência em função do gênero e/ou de opiniões de stakeholders. [\[GRI G4-52; G4-53; G4-54; G4-EC3; G4-EC5\]](#)

6. Gestão Ambiental

A certificação do Sistema de Gestão Ambiental pela norma ISO 14001, que completou oito anos, demonstra que a metodologia de Análise de Impacto Ambiental (AIA), utilizada pela empresa é eficiente e contribui para evidenciar ações de melhoria relacionadas a diversos ativos da companhia.

A metodologia AIA classifica os ativos em cinco categorias - água, ar, solo, recursos naturais e comunidade - e permite delinear um plano de tratamento de riscos com a seguinte abrangência:

- identificação e aceitação de determinados riscos;
- identificação dos controles;
- ações para tratar determinados riscos com o provimento de recursos;
- realização e medição da eficácia dos controles implantados;
- avaliação de resultados e promoção da nova definição da Prioridade de Atuação de Risco (PAR).

A AIA permitiu à Prodesp dimensionar e agir com investimentos e obras de infraestrutura para reduzir os ativos impactados por riscos ambientais inaceitáveis, que passaram de cinco em 2014 para apenas um em 2015, relacionado às unidades condensadoras das câmaras frigoríficas da cozinha. Essa ameaça foi eliminada em 2017, com a modernização de tais unidades.

Essa modernização, somada a duas outras ações executadas em 2016 - a desativação das centrífugas do sistema de ar condicionado e da caldeira geradora de água quente para a cozinha, que utilizava óleo diesel - possibilitou a redução do volume de emissão de gases de efeito estufa pela companhia.

A Semana do Meio Ambiente de 2017 foi realizada pela primeira vez em conjunto com a Sipat - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, o que permitiu que os temas meio ambiente e saúde fossem abordados e tratados de forma integrada e inovadora.

Após adequações e realinhamento da estratégia de gestão do meio ambiente realizadas em 2016, em um processo que envolveu também a gestão de qualidade, a certificação ISO 14001 da Prodesp foi renovada na nova versão lançada pela ISO - International Organization for Standardization em 2015.

A nova versão dessa certificação traz alterações substantivas nos conceitos de gestão, com a inclusão das lideranças e da mentalidade de risco nos processos. Em função dessa nova abordagem, houve a atualização do ciclo de vida e a definição de uma nova política para o Sistema Integrado de Gestão de TI, que engloba também, além da gestão da qualidade e ambiental, as ISO 20000 (Serviços de TI) e 27001 (Segurança da Informação).



7. ASSUMIR
práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8. DESENVOLVER
iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.

6.1. Energia

7 ENERGIAS RENOVÁVEIS



O consumo de energia na sede da Prodesp é acompanhado mensalmente pelo Comitê de Sustentabilidade. Pelas características do negócio da empresa, esse é um aspecto ambiental relevante e está destacado em sua Matriz de Materialidade.

Ações realizadas em 2017 permitiram uma redução de 71,3% no consumo total de energia. Dentre essas ações, destaque para a eliminação da caldeira a diesel utilizada na cozinha da empresa e a redução no uso de veículos. [\[GRI G4-EN3\]](#)

Consumo de energia Em Joules

	2015	2016	2017
Fontes não Renováveis	4,09*10 ¹²	2,45*10 ¹²	0,704*10 ¹²
Fontes Renováveis	1,42*10 ⁹	3,20*10 ⁹	1,82*10 ⁹

6.2. Água e Efluentes

6 ÁGUA LIMPA E SANEAMENTO



Desde 2014, a Prodesp promove ações e campanhas para o uso consciente da água. Como resultado de tais medidas, o consumo continua diminuindo na sede da empresa.

Consumo de Água Em m3

	2015	2016	2017
Volume	25.131	22.240	21.996
Redução/Aumento		- 11,5%	-1,10%

A economia, entretanto, não pode ser exatamente dimensionada devido à ocorrência de situações não mensuráveis. O registro de um vazamento significativo de água em função da corrosão do encanamento, integralmente substituído, além da quantidade volátil de pessoas transitando durante o ano na sede da companhia, são fatores que interferem diretamente no cálculo preciso do consumo. [\[GRI G4-EN24\]](#)

Atualmente, a Sabesp é a única fornecedora de água para a sede da Prodesp, sendo que o descarte é proporcional ao volume coletado. [\[GRI G4-EN8; G4-EN9; G4-EN10; G4-EN22\]](#)

6.3. Reciclagem

[GRI G4-EN1; G4-EN2; G4-EN23]

Por ser uma prestadora de serviços, a Prodesp não utiliza materiais novos, usados ou reciclados em suas operações. No entanto, em função do seu compromisso com a preservação ambiental e com a finalidade de contribuir com a economia circular, a empresa tem uma política de encaminhar bens e materiais inservíveis para leilões. Em 2017, tiveram essa destinação os seguintes materiais / bens:

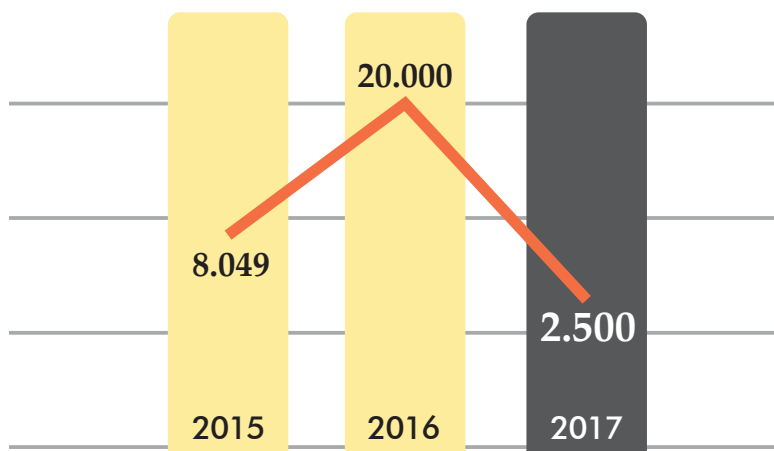
Equipamentos de Informática e afins	6.564 itens
Sucata mista (alumínio / ferro / fios e cabos de cobre)	60 toneladas
Sucata de papel branco e misto	11 toneladas
Sucata de Resíduos de Informática (Toner)	1.458 itens
Veículo	1

A Prodesp realiza o acompanhamento do ciclo de vida de lâmpadas a fim de garantir a compra de produtos com maior durabilidade, gerando assim um menor volume de resíduo pós-consumo.

Além disso, as lâmpadas, cartuchos de toner e de tinta que chegam ao fim da vida útil são reunidos e encaminhados aos fabricantes e/ou empresa contratada pela Prodesp para a correta destinação final.

Em 2017, 2,5 mil lâmpadas foram encaminhadas para reciclagem, volume 87,5% inferior ao do ano anterior. A redução deveu-se, basicamente, à troca das lâmpadas fluorescentes por unidades de LED, que possuem maior tempo de vida.

Lâmpadas



6.4. Áreas Protegidas e Reservas

15 VIDA SOBRE
A TERRA



[GRI G4-EN11; G4-EN12; G4-EN13; G4-EN14]

A Prodesp não possui unidades operacionais dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas, habitats protegidos ou restaurados, tampouco gera impactos em áreas com espécies incluídas em listas de conservação.

No entanto, dos 150 mil m² de área total do terreno de sua sede, a Prodesp mantém 97 mil m² de área verde preservada, onde estão plantadas cerca de 300 árvores, das quais 73 frutíferas.

Desde 2014, a empresa desenvolve a técnica de compostagem com as folhas e detritos resultantes dos serviços de jardinagem, triturando e transformando-os em composto orgânico. Em 2017, foram produzidas 6,3 toneladas de adubo que foram utilizadas nas próprias áreas verdes da Prodesp. [GRI G4-EN23]



Carlos Barral/Prodesp

6.5. Gases de Efeito Estufa - GEE

[GRI G4-EN15]

O inventário de emissões de gases de efeito estufa é elaborado pela própria organização em consonância com a Lei nº 13.798/2009, que instituiu a Política Estadual de Mudanças Climáticas (PEMC) e orienta que o Estado de São Paulo deve reduzir, em relação ao nível de 2005, 20% das emissões de dióxido de carbono (CO₂) até 2020.

Com base nas diretrizes do Programa Brasileiro GHG *Protocol*, coordenado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), e na Metodologia de Inventário de Gases Efeito Estufa, a Prodesp realiza atividades que atendem à lei mencionada, adaptando-a a especificidades da gestão ambiental da empresa. Em 2017, foi dada continuidade ao levantamento das emissões de Gases de Efeito Estufa com a intenção de dimensionar os impactos da atividade da companhia no meio ambiente e prepará-la para atender novas legislações.

De acordo com a tabela a seguir, houve sensível redução nas emissões de fontes não renováveis, graças a um conjunto de fatores que incluem desde a eliminação da caldeira a diesel da cozinha em 2016, a qual consumia cerca de 21 mil litros de óleo / ano, até o melhor planejamento das manutenções da usina de geração de energia elétrica da empresa. Além disso, a menor incidência de raios e tempestades em 2017 reduziu as quedas na energia fornecida pela concessionária, diminuindo-se, assim, a necessidade de acionamento da usina de energia da companhia, o que levou a uma redução de 75% no consumo de óleo diesel.

Ano	tCO _{2eq}	C _{O2} - Biomassa
2010	221	16
2011	256	8
2012	214	72
2013	236	42
2014	143	34
2015	216	34
2016 ¹	278	36
2017	127	23

¹ Os dados de 2016 anteriormente divulgados eram estimados. [GRI G4-22]

Nota: O inventário apresentado abrange apenas as fontes de escopo 1 (emissões diretas provenientes de fontes que pertencem ou são controladas pela empresa). A inclusão dos demais escopos depende de avaliações técnicas a serem consideradas nos próximos anos.

As boas práticas adotadas pela Prodesp garantiram mais um ano sem multas ou sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais. Ainda assim, uma das metas de 2018 prevê o aprimoramento do gerenciamento e mitigação dos gases de efeito estufa gerados pelas atividades da companhia. [GRI G4-EN29; G4-EN34]



8. DESENVOLVER

iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.





1. RESPEITAR
e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



3. APOIAR
a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.



4. ELIMINAR
todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. ERRADICAR
todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6. ESTIMULAR
práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.



7. Gestão Social

7.1. Práticas Trabalhistas

A força de trabalho contratada pela Prodesp encontra-se inteiramente no Estado de São Paulo, onde estão todas as suas operações. A empresa preza pela igualdade de gêneros e oportunidades, garantindo que seus processos de seleção sejam capazes de oferecer as mesmas condições para todos os candidatos.

A Prodesp encerrou o exercício de 2017 com 1.903 funcionários, incluindo profissionais concursados, nomeados, estagiários e temporários. Todos os colaboradores Prodesp são cobertos por acordo de negociação coletiva. [\[GRI G4-9; G4-11\]](#)

Trabalhadores por tipo de contrato e gênero [\[GRI G4-10\]](#)

Vínculo	2015		2016		2017	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Funcionários	1.169	805	1.150	786	1.108	752
Jovens Aprendizizes	6	13	2	19	3	11
Estagiários	12	31	14	12	11	18
Total	2.036		1.983		1.903	

Os números de contratações e de rotatividade representam um sistema dinâmico que opera em função das necessidades do negócio. Em 2017, tanto o percentual de contratação quanto o de rotatividade foram mais elevados entre as mulheres abaixo de 30 anos, conforme quadro a seguir: [\[GRI G4-LA1\]](#)

Trabalhadores por contratações e rotatividade

Faixa Etária	MULHER				HOMEM			
	Contratações	%	Desligamentos	%	Contratações	%	Desligamentos	%
Abaixo 30	19	51,35	26	70,27	8	16,00	10	20,00
Entre 30 e 50 anos	11	3,28	11	3,28	11	2,17	16	3,16
Acima de 50 anos	4	0,98	35	8,56	5	0,88	43	7,61

Após os períodos de licenças maternidade e paternidade, foi registrado 100% de retorno ao trabalho. [\[GRI G4-LA3\]](#)

A Prodesp afirma cumprir integralmente os compromissos assumidos em acordos coletivos sem que haja prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais. No tocante às informações pertinentes à área de Segurança do Trabalho, há o cumprimento integral das Normas Regulamentadoras (NRs), que incluem comunicações sobre os processos eleitorais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e os Comunicados de Acidentes de Trabalho (CAT). [\[GRI G4-LA4\]](#)

Os colaboradores que atuam com carga horária reduzida possuem os mesmos benefícios concedidos àqueles que atuam em regime integral. [\[GRI G4-LA2\]](#)

Todos os contratos firmados entre a Prodesp e os fornecedores de serviços prevêem a prestação de contas mensal dos devidos pagamentos e recolhimentos legais a cada um dos colaboradores. A companhia realiza o monitoramento mensal das responsabilidades legais, garantindo que seus fornecedores cumpram integralmente com as obrigações previstas na legislação. Desse modo, os devidos benefícios àqueles que atuam direta ou indiretamente em suas atividades são assegurados. [\[GRI G4-LA15\]](#)

A totalidade da força de trabalho conta com o apoio do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), uma equipe de profissionais da saúde com objetivo de proteger a integridade física dos trabalhadores. O SESMT é formado por um Médico do Trabalho, uma Engenheira de Segurança do Trabalho, dois Técnicos de Segurança e uma Auxiliar de Enfermagem. [\[GRI G4-LA5\]](#)

Em 2017, foram realizadas cerca de 37 mil horas/homem de treinamento, número 3,97% superior ao do ano anterior. As atividades de capacitação foram distribuídas em 7,1 mil ações que contaram com a participação de aproximadamente 1,5 mil funcionários, com média de 25,61 horas de treinamento / funcionário. [\[GRI G4-LA9\]](#)

Capacitação

em horas / homem

Cargo	Carga Horária			
	2016		2017	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Diretores	-	42	-	46
Superintendentes	10	169	-	130
Gerentes	328	992	319	970
Coordenadores	2.288	2.746	2.075	2.045
Demais colaboradores	8.939	20.128	10.007	21.609

Do total investido em capacitação, 1.010 horas foram relacionadas a direitos humanos, contemplando cerca de 21% dos colaboradores. As palestras “Direitos Humanos e suas Faces”, “Direitos Humanos e Meio Ambiente” e “Combate a Corrupção”, ministradas por representantes da Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social, da Secretaria do Meio Ambiente e da Ouvidoria Geral do Estado, contribuíram para promover e conscientizar sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ratificando o compromisso assumido pela companhia como signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas. [\[GRI G4-HR2\]](#)

Não ocorreram casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais ou queixas e reclamações relacionadas à discriminação e impactos em direitos humanos. Nem casos confirmados de corrupção. [\[GRI G4-HR3; G4-HR8; G4-HR12; G4-SO5\]](#)

Dentro do Ciclo Anual de Avaliação Funcional, foi implantada em 2017 a avaliação de competências comportamentais relacionadas aos valores da Prodesp - compromisso com resultados, foco no cliente, inovação e conhecimento; e liderança e comunicação. Para cada um desses comportamentos, o funcionário e o seu gestor atribuíram um conceito entre cinco disponíveis. Para identificar potenciais de melhoria, a Avaliação de Competências de cada funcionário foi cruzada com o seu desempenho na execução das metas do Programa de Participação nos Resultados em uma matriz de cinco quadrantes denominada Five Box. A posição do funcionário nessa matriz foi usada para a elaboração de seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Todo esse processo foi registrado no Performa, sistema de gestão de desempenho dos funcionários da Prodesp. Em 2017, foram elaborados 1.656 PDIs. [\[GRI G4-LA11\]](#)

7.1.1. Saúde

O Comitê de Saúde da Prodesp é formado por membros ativos da empresa e atua nas seguintes frentes de promoção da saúde e prevenção de doenças:

- Saúde Ocupacional - engloba o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a gestão dos riscos ocupacionais e de afastamentos;
- Sinistralidade - promoção de programas e controles para melhor gestão do plano de saúde empresarial, em parceria com a respectiva operadora;
- Saúde Assistencial - abrange dois ambulatorios para atendimento aos funcionários e a integração de informações relativas à Saúde Assistencial x Saúde Ocupacional.

O processo de expansão dos controles, iniciado em 2016, possibilitou maior detalhamento e análise sobre as principais causas dos afastamentos por motivo de saúde em 2017. Respeitando o escopo deste relatório, a análise retratada no quadro a seguir compreende os funcionários da sede da Prodesp. [\[GRI G4-LA6\]](#)

Afastamentos por motivo de saúde

	Acidente de trabalho		Tratamento de saúde psicológica		Tratamento demais casos de saúde		Doenças ocupacionais (LER, DORT)		
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
Mulheres	Branca	12	8	119	36	2.707	475	188	17
	Preta	-	2	102	2	134	32	151	1
	Parda	2	-	-	4	365	95	15	2
	Amarela	2	1	11	-	302	71	13	-
	Indígena	-	-	6	-	12	-	9	-
	Não informado	-	-	-	-	2	1	-	4
	Total	16	11	238	42	4.318	674	216	21
Homens	Branco	10	9	83	13	1.831	511	105	9
	Preto	-	1	66	-	86	31	87	2
	Pardo	1	-	1	-	341	84	3	3
	Amarelo	-	-	2	1	245	73	10	-
	Indígena	-	-	14	-	9	-	5	-
	Não informado	-	-	-	-	3	4	-	-
	Total	11	10	166	14	2.415	702	105	17
Total	27	21	404	56	6.037	1.377	586	38	

As ações promovidas pelo Comitê de Saúde contribuíram para a redução de 79% no volume de registros ocorridos em comparação ao ano anterior.



7.2. Sociedade



6. ESTIMULAR
práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.



[GRI G4-SO1]

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, implantado em 2016, abrange colaboradores e gestores da Prodesp e do Poupatempo.

Em 2017, houve a divulgação e o estímulo à inserção do companheiro homoafetivo no plano de saúde empresarial. Além disso, foi dada continuidade às ações de conscientização e sensibilização com a realização das palestras:

Palestras Pró-Equidade

Tema	Participação		
	Gestores	Funcionários	Terceiros
Assédio Moral e Sexual	130	9	-
Vencendo a Escuridão - Uma história de Superação	2	38	28

O objetivo do Programa é sensibilizar a comunidade Prodesp / Poupatempo no que se refere à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, contribuir para a eliminação da discriminação de gênero e raça no mundo do trabalho e para a criação de um ambiente corporativo agradável, motivador, produtivo e participativo, por meio do diálogo, conduta ética e responsabilidade na condução dos negócios.

A Prodesp não recebeu denúncias ou reclamações da sociedade. [GRI G4-SO11]





ASSÉDIO MORAL e SEXUAL

Palestras

23 e 30 de junho - 04 de agosto
9h00 às 11h00
Auditório Sede



7.2.1. CoopJovem

Desde a fundação da Sociedade Cooperativa de Trabalho de Assistentes ao Jovem - CoopJovem, em junho de 1989, a Prodesp fornece apoio integral à entidade, que desenvolve programas de sociabilização e iniciação profissional para adolescentes da cidade de Embu das Artes.

A cada ano, é selecionado um grupo de 60 treinandos, com idades entre 14 e 17 anos e 11 meses, que permanece no projeto por um ano letivo. Para participar, é condição essencial que o adolescente seja aluno de escola da rede pública de ensino. Os interessados podem obter mais informações no site www.coopjovem.org.br.

Durante o programa, a Prodesp oferece suporte à Coopjovem e cede estrutura física e logística para a realização de cursos de horticultura orgânica, panificação, marcenaria, informática básica, competências essenciais para o mercado de trabalho e montagem e manutenção de computadores, entre outros. Além disso, fornece alimentação e transporte para os adolescentes e autoriza funcionários que queiram participar do projeto como voluntários. Em 2017, 36 colaboradores da Prodesp se engajaram voluntariamente nas atividades da cooperativa.

As aulas de horticultura, marcenaria e artesanato estimulam o respeito à natureza, a reutilização de materiais e a preservação do meio ambiente. A produção da horta orgânica e da padaria artesanal é vendida aos próprios funcionários da Prodesp. Já os objetos de marcenaria, como brinquedos educativos e peças de decoração que são produzidos pelos jovens acima de 15 anos, são comercializados junto aos funcionários e também em feiras, eventos, escolas e prefeituras.

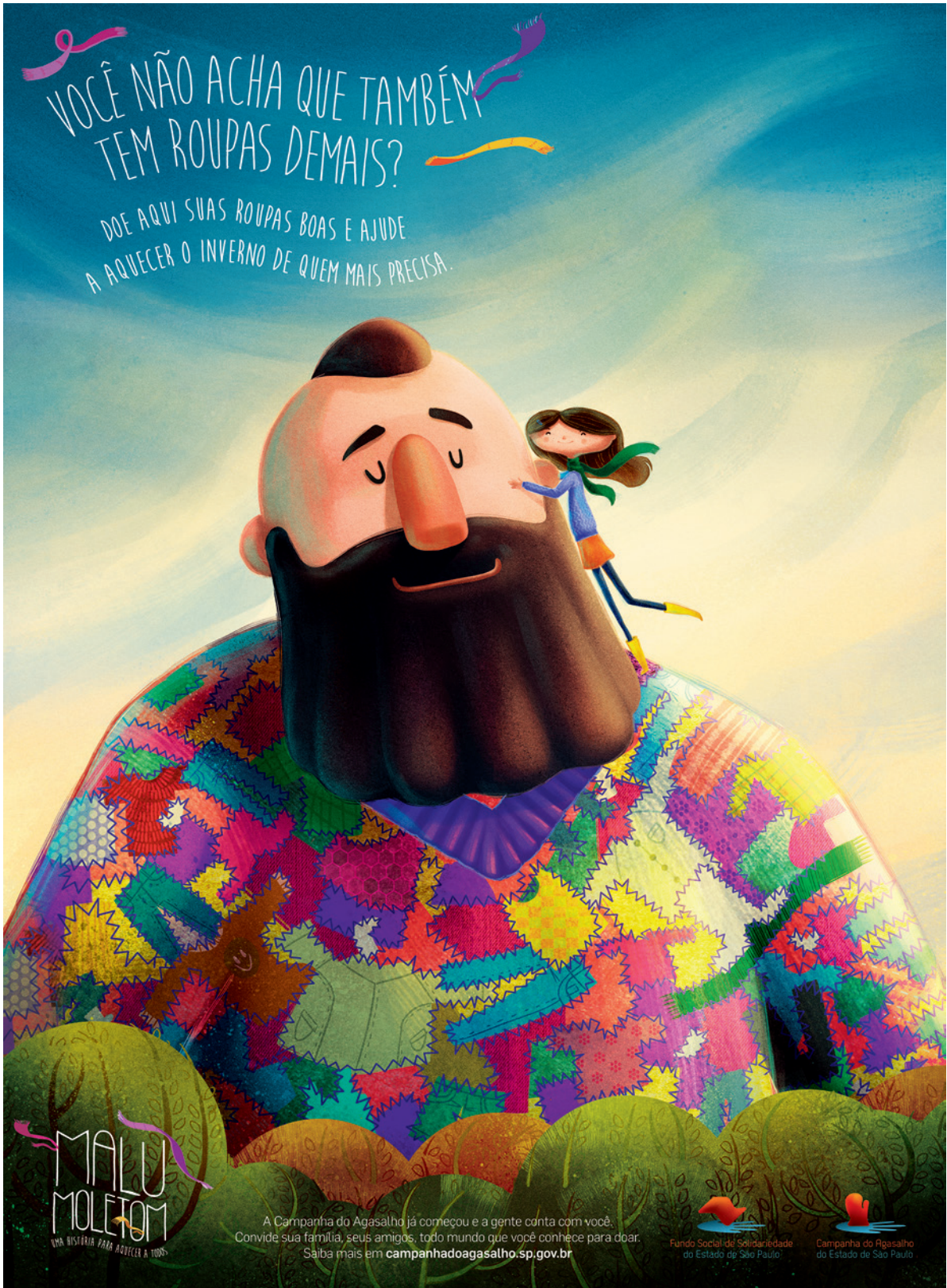
Palestras educativas sobre assuntos pertinentes à faixa etária dos treinandos, como gravidez na adolescência, doenças sexualmente transmissíveis, equilíbrio das emoções, motivação no trabalho e alimentação saudável, são oferecidas com o objetivo de orientar e favorecer o desenvolvimento pessoal.

Paralelamente aos cursos de iniciação profissional, os treinandos da Coopjovem têm aulas de inglês e reforço em matemática e português. Orientação profissional, noções de habilidades administrativas, relações interpessoais e marketing pessoal, também contribuem para o preparo para o mercado de trabalho.

No segundo semestre de cada ano, os treinandos passam por vivências profissionais em diferentes áreas da companhia, onde começam a adquirir experiência e contato com o mundo corporativo. Em 2017, a Prodesp firmou uma parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) para o aproveitamento dos formandos da Coopjovem no Programa Jovem Aprendiz do CIEE. Como resultado, oito jovens foram contratados e já estão atuando no mercado de trabalho.

No total, 54 treinandos concluíram o programa em 2017. Em 28 anos de atuação, a CoopJovem já recebeu mais de 1.600 adolescentes.





VOCÊ NÃO ACHA QUE TAMBÉM
TEM ROUPAS DEMAIS?

DOE AQUI SUAS ROUPAS BOAS E AJUDE
A AQUECER O INVERNO DE QUEM MAIS PRECISA.

**MALU
MOLETOM**
UMA HISTÓRIA PARA AQUECER A TODOS

A Campanha do Agasalho já começou e a gente conta com você.
Convide sua família, seus amigos, todo mundo que você conhece para doar.
Saiba mais em campanhadoagasalho.sp.gov.br

Fundo Social de Solidariedade
do Estado de São Paulo

Campanha do Agasalho
do Estado de São Paulo

Cartaz oficial de divulgação da Campanha do Agasalho 2017

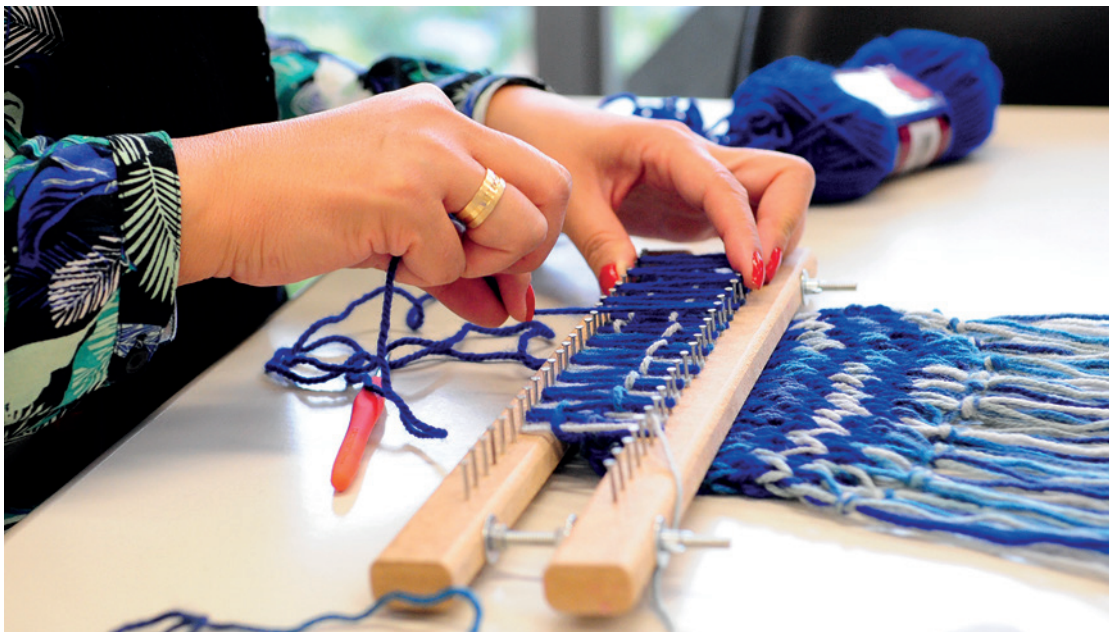
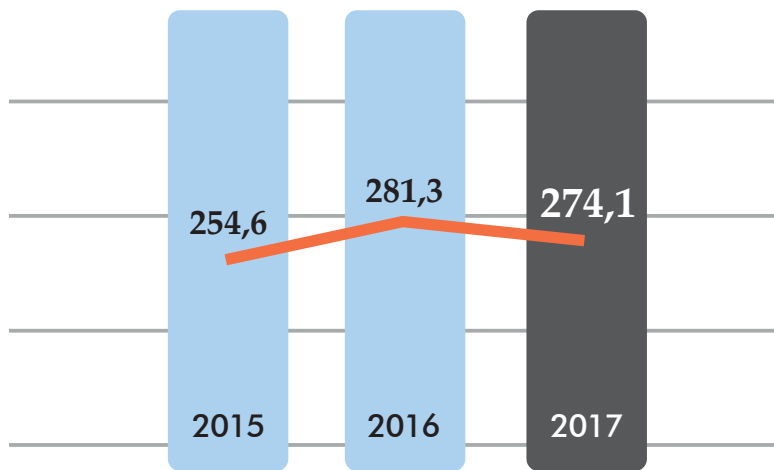
7.2.2. Campanha do Agasalho

Há mais de uma década, os funcionários da Prodesp e do Poupatempo participam da Campanha do Agasalho promovida pelo Fussesp - Fundo Social de Solidariedade do Estado de São Paulo. O objetivo é arrecadar roupas, calçados e cobertores para entrega a asilos, comunidades, hospitais, albergues, creches e outras instituições. Empresas fornecedoras da Prodesp e o cidadão que utiliza os serviços do Poupatempo também contribuem com a campanha.

O volume de peças arrecadadas em 2017 apresentou uma pequena queda na comparação com o ano anterior. Ainda assim, o resultado foi expressivo, com a doação de 274 mil peças de roupas, calçados e cobertores, que beneficiaram mais de 200 instituições sociais.

Peças Doadas

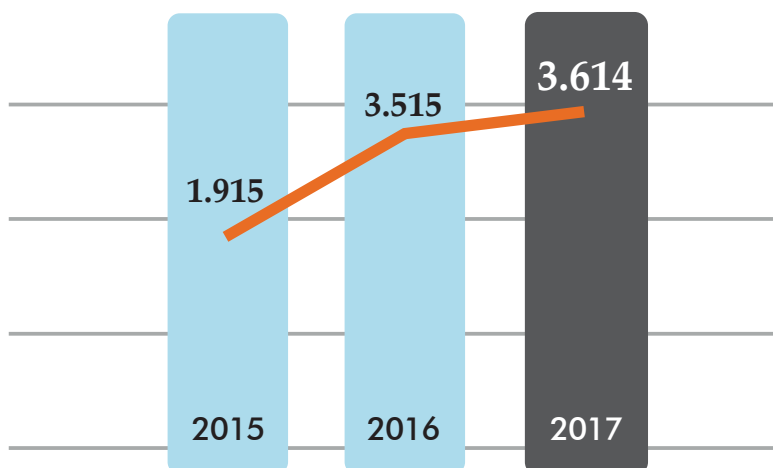
(mil)



7.2.3. Adote um Sorriso

Na campanha **Adote um Sorriso**, funcionários da Prodesp e do Poupatempo presenteiam crianças, adolescentes ou idosos de instituições beneficentes com kits contendo roupas, calçados, brinquedos, livros e itens de higiene pessoal, entre outros. As entregas são feitas pessoalmente por grupos de funcionários, muitas vezes fantasiados de princesas e heróis. Em 2017, na sexta edição da campanha, foram arrecadados 3,6 mil kits, o que representa um aumento de 2,82% em relação ao ano anterior.

Kits arrecadados

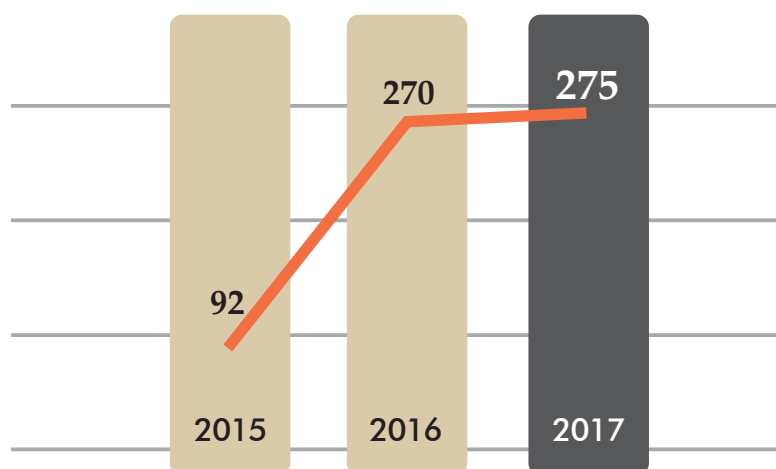


7.2.4. Doação de Sangue

A Prodesp e os postos do Poupatempo, em ação conjunta com a Fundação Pró-Sangue - Hemocentro de São Paulo, realizam anualmente campanha de doação de sangue entre os funcionários. A terceira edição da campanha, em 2017, resultou na coleta de 275 bolsas de sangue, quantidade suficiente para atender, em média, cerca de 1.100 pessoas.



Bolsas de Sangue Coletadas



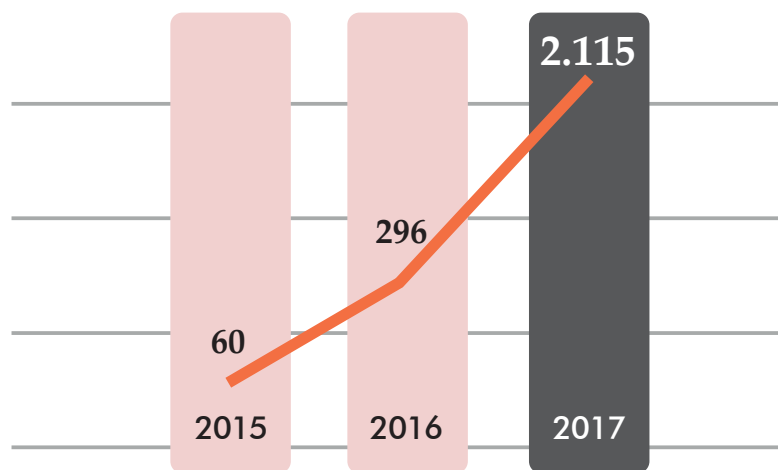


7.2.5. Fio Generoso

Com o objetivo de arrecadar doações de mechas de cabelo natural para confecção de perucas destinadas a pessoas que se recuperam do câncer, foi realizada em 2017 a terceira edição da Campanha Fio Generoso.

A arrecadação de 2115 mechas representou um aumento de mais de 600% em relação ao ano anterior. Todas as doações foram repassadas à Associação das Voluntárias do Hospital das Clínicas de São Paulo, que se responsabiliza pela confecção das perucas para pacientes em tratamento no Instituto do Câncer do Estado de São Paulo (Icesp).

Mechas Doadas



Durante meses você cultivou seus cabelos com amor e carinho. E com um simples corte transmitiu toda a força de seu coração para alguém que precisa mais dela. Essa generosidade não tem preço e merece todo o nosso reconhecimento.

Em nome dos pacientes do ICESP, agradecemos de coração a sua participação na campanha Fio Generoso 2017.

Muito obrigado!



FIO
GENEROSO

PRODESP

7.2.6. Dependência Química

A Prodesp oferece Programa de Dependência Química destinado a funcionários e seus respectivos familiares.

Os objetivos do programa são:

- identificar e encaminhar para tratamento funcionários e dependentes com problema de dependência química;
- oferecer alternativas de tratamento ao dependente químico, proporcionando-lhe conscientização sobre a doença, melhor qualidade de vida e condições de retorno à empresa;
- instrumentalizar e criar canais de apoio aos gestores que tenham subordinados dependentes químicos;
- desenvolver ações preventivas e educativas, sensibilizando a população da Prodesp sobre o assunto e gerando agentes multiplicadores para a comunidade como um todo;
- proporcionar aos profissionais da empresa mudança de conceito, visando a aceitação da dependência química como doença tratável.

O programa foi instituído em 1985 e já ofereceu atendimento a 78 pessoas, incluindo a internação de um colaborador em 2017. Como medidas preventivas e de conscientização, foram realizadas palestras sobre dependência química e codependência, com a participação de 88 colaboradores.





7.2.7. Visitas Corporativas

No Dia da Criança, comemorado em 12 de outubro, a Prodesp abre suas portas para que filhos de colaboradores e terceirizados visitem o local de trabalho dos seus pais / mães. Em 2017, o chamado Dia Diferente ocorreu na sede e em várias unidades do Poupatempo, resultando na participação de 326 crianças.

Já o Programa de Visitas Corporativas para colaboradores, estudantes de cursos técnicos e superiores da área de tecnologia da informação e comunicação registrou 278 participações. As visitas contam com apresentação institucional e acesso monitorado ao data center, permitindo conhecer um pouco mais sobre o papel e a importância da Prodesp para o Governo do Estado de São Paulo e o cidadão.

Em comemoração ao aniversário de 20 anos do Poupatempo em 2017, foi realizada uma série de visitas de grupos de funcionários do programa ao Data Center Prodesp. Ao todo, 490 participantes, de todas as unidades do programa, visitaram a empresa. O objetivo foi permitir que as equipes da linha de frente dos postos conhecessem a infraestrutura tecnológica que suporta os milhares de atendimentos realizados diariamente pelo Poupatempo.

Visitantes	
Dia Diferente	326
Poupatempo	490
Etec de Votuporanga	45
Etec de Guaianazes	21
Etec Uirapuru (Capital)	30
Senac Taboão da Serra	103
Etec de Poá	22
Fatec de Mogi das Cruzes	19
Fatec de Jales	16
Etec Arthur Alvim (Capital)	22
Total	1.094



7.2.8. Patrocínios e Doações

De maneira consistente, o desempenho financeiro da Prodesp tem assegurado os recursos necessários para os patrocínios culturais e as doações incentivadas previstas na legislação. Desde 2013, já foram destinados mais de R\$ 4,2 milhões para a cultura, o esporte, programas voltados ao idoso, crianças e adolescentes e para a promoção da saúde. Apenas em 2017, o montante de doações e patrocínios atingiu R\$ 517,5 mil. [\[GRI G4-EC4\]](#)

Patrocínios e Doações em 2017			
Beneficiado	Projeto	Tipo Incentivo	Valor (R\$)
Memorial da América Latina	Poltronas do Auditório Simon Bolivar	Lei Rouanet	140.204,65
BITS Produções	BIG 2018 - Brazil's Independent Games Festival	Lei Rouanet	89.831,43
Total Lei Rouanet (4%)			230.036,08
Fundo Estadual do Idoso	-	Idoso	57.509,02
Fundo Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente	-	Condeca	57.509,02
Total Fundos (2%)			115.018,04
Instituto Sports	Campeonato Internacional de Tênis	Desporto	57.509,02
Total Desporto (1%)			57.509,02
Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto	Implantação de Centro de Oncologia Ocular	Pronon	57.509,02
Total Oncologia (1%)			57.509,02
APAE Cabo Frio - RJ	Serviços de Equoterapia	Pronas / PCD	57.509,02
Total Pessoa com Deficiência (1%)			57.509,02
Total dos Incentivos Fiscais (9% do IR devido)			517.581,18

Eventuais convites recebidos como contrapartida pelo patrocínio a eventos são distribuídos a funcionários e clientes.

A Prodesp também ofereceu apoio à Sutaco (Subsecretaria do Trabalho Artesanal nas Comunidades) e à Funap (Fundação Prof. Dr. Manoel Pedro Pimentel), ligada à Secretaria da Administração Penitenciária, realizando duas feiras de venda de artesanato em datas que antecederam o Dia das Mães e o Natal.

A Prodesp não realiza contribuições financeiras para nenhum tipo de organização de caráter político-partidário. [\[GRI G4-SO6\]](#)

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



17 PARCERIAS PELAS METAS



BIG
DIA DA
MUSICA

O CIRCUITO DE NOVOS SONS DO BRASIL

30 JUNHO MAIS 60 SHOWS
2018 GRATUITOS

Tiê • Rodrigo Ogi • Luiza Lian • Giovani Cidreira • Érica
E A Terra Nunca Me Pareceu Tão Distante • BRVNKS • Kalou
Maria Beraldo • Thiago Elniño • Não Não-Eu • Objeto Amarelo • GEO
Tatá Aeroplano • Cinnamon Tapes • El Toro Fuerte • OZU
Goldenloki • YMA • Odradek • Bia Ferreira • Toy Mashin
Jadsa Castro • Terno Rei • TUYO • Porcas Borboletas • Juliana R.
Thomas Rohrer & Philip Somervell • Katze • POLTERGAT • SixKicks
Sessa • Souto MC • THG • Moxine • Korsain • Karen Santana
Abduzidub • DOLPHINKIDS • Bindona • Harmônicos do Universo
SubVertentes • Vozes Incômodas • Gomalakka • Cruel Face
A Creche • Ralo • George Sand • Yescal • Gruta • Kakubo • Raiany Sinara
Jacques Default • Pinaud • KENY41 • OTRABAI DUBSTEP
Cosmogonia • OS CAMARADA DO TEMPO • Sky Down • The Shorts
O Grande Ogro • Maquiladora • Rastilho • Sala • Quarteta
Loyal Gun • The Mönic • Câimbra

Cartaz oficial de divulgação do BIG 2018

8. Relatório de Asseguração

Relatório de Asseguração limitada dos Auditores Independentes

Ao

Conselho de Administração, Aos Acionistas da

COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - PRODESP
Taboão da Serra - SP

Introdução

Fomos contratados com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguração limitada sobre o Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2017, elaborado sob a responsabilidade da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguração Limitada sobre esse Relatório Anual.

Procedimentos aplicados

Os procedimentos de asseguração limitada foram realizados de acordo com a Norma NBC TO 3000 – Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC e com a ISAE 3000 – International Standard on Assurance Engagements, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board – IASB, ambas para trabalhos de asseguração que não sejam de auditoria ou de revisão de informações financeiras históricas.

Os procedimentos de asseguração limitada compreenderam: (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, coerência, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp; (b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a consolidação dos indicadores através de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações; (c) confronto, em base de amostragem, das informações quantitativas e qualitativas com os indicadores divulgados no Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp; e (d) confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis. Os trabalhos de asseguração compreenderam, também, a análise de aderência às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI-G4) para relatórios com Nível de Aplicação Essencial.

Crítérios de elaboração das informações

As informações do Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp foram elaboradas de acordo com as diretrizes para relatórios de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI G4)

Alcance e limitações

Nosso trabalho teve como objetivo a aplicação de procedimentos de asseguarção limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgados no Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp, nos itens de perfil (informações que fornecem o contexto geral para a compreensão do desempenho organizacional, incluindo sua estratégia, perfil e governança), na forma de gestão e nos indicadores de desempenho em sustentabilidade da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp, não incluindo a avaliação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade.

Os procedimentos aplicados não representam um exame de acordo com as normas de auditoria das demonstrações contábeis. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona nenhum tipo de asseguarção sobre o alcance de informações futuras (como por exemplo: metas, expectativas, estratégias e projeções) e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

Nível de Aplicação GRI - G4

Seguindo as orientações das diretrizes GRI-G4, a Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp declara um Nível de Aplicação essencial em seu Relatório Anual 2017, relativo às informações de sustentabilidade para o exercício findo em 31 de dezembro de 2017.

A Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp reportou os itens de perfil, os indicadores de desempenho, indicadores essenciais e os indicadores adicionais relevantes para Organização. Desse forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para nos certificarmos que o nível de aplicação declarado pela Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp está em conformidade com as orientações das diretrizes da GRI-G4.

Conclusão

Com base em nosso trabalho, descrito neste relatório, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve a acreditar que as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual 2017 da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – Prodesp, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2017, não estão apresentados, em todos os seus aspectos relevantes, de acordo com as diretrizes GRI-G4 e com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 14 de junho de 2018.

AudiLink & Cia. Auditores

CRC 2RS003688/O-2 'T' SP

Rogério Wech Adriano

Contador CRC/RS 045525/O-3 'T' SP

9. Índice Remissivo

CONTEÚDO GERAL		
Estratégia e análise		
	Descrição	Página
G4-1	Mensagem do presidente	3
G4-2	Apresente uma descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	17
Perfil organizacional		
G4-3	Nome da organização	7
G4-4	Principais marcas, produtos e/ou serviços	11
G4-5	Localização da sede da organização	7
G4-6	Número de países onde estão as principais unidades de operação ou as mais relevantes para os aspectos da sustentabilidade do relatório	7
G4-7	Natureza da propriedade e forma jurídica da organização	7
G4-8	Mercados em que a organização atua (com discriminação geográfica, setores abrangidos e tipos clientes e beneficiários)	7
G4-9	Porte da organização	30
G4-10	Número total de empregados, discriminados por contrato de trabalho e gênero	30
G4-11	Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	30
G4-12	Descrição da cadeia de fornecedores da organização	20
G4-13	Mudanças significativas em relação a porte, estrutura, participação acionária e cadeia de fornecedores	5
G4-15	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreva ou endossa	8
G4-16	Participação em associações (p. ex.: associações setoriais) e organizações nacionais ou internacionais de defesa	10
G4-18	Explique o processo adotado para definir o conteúdo do relatório e os limites dos Aspectos. Explique como a organização implementou os Princípios para Definição do Conteúdo do Relatório	5
Aspectos Materiais identificados e limites		
G4-19	Aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório	6
G4-20	Para cada Aspecto material, relate o Limite do Aspecto dentro da organização	6
G4-21	Para cada Aspecto material, relate seu limite fora da organização	6

	Descrição	Página
G4-22	Relate o efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações	16 / 29
G4-23	Alterações significativas de escopo e limites de aspectos materiais em relação a relatórios anteriores	6
Engajamento de stakeholders		
G4-24	Lista de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	20
G4-25	Base usada para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento	20
G4-26	Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i> , inclusive a frequência do seu engajamento discriminada por tipo e grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório	21
Perfil do relatório		
G4-28	Período coberto pelo relatório (p. ex.: ano fiscal ou civil) para as informações apresentadas	5
G4-29	Data do relatório anterior mais recente	5
G4-30	Ciclo de emissão de relatórios	5
G4-31	Contato para perguntas sobre o relatório ou seu conteúdo	22
G4-32	Opção “de acordo” escolhida pela organização; incluindo o sumário de conteúdo e a referência do relatório de verificação externa	6
G4-33	Política e prática atual relativa ao relatório para busca de verificação externa	5
Governança		
G4-34	Estrutura de governança da organização, incluindo os comitês do mais alto órgão de governança. Identifique todos os comitês responsáveis	15
G4-36	Organização designou um ou mais cargos e funções de nível executivo como responsável pelos tópicos econômicos, ambientais e sociais e se esses responsáveis se reportam diretamente ao mais alto órgão de governança	17
G4-37	Processos de consulta usados entre os stakeholders e o mais alto órgão de governança em relação aos tópicos econômicos, ambientais e sociais. Se a consulta for delegada a outras estruturas, órgãos ou pessoas, indique a quem e quaisquer processos existentes de feedback para o mais alto órgão de governança	18
G4-38	Relate a composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	15
G4-39	Relate se o presidente do mais alto órgão de governança é também um diretor executivo (e, nesse caso, sua função na gestão da organização e as razões para esse acúmulo)	13
G4-40	Processo de seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança e seus comitês, bem como critérios adotados	17
G4-41	Processos usados pelo mais alto órgão de governança para garantir a prevenção e administração de conflitos de interesse. Relate se conflitos de interesse são divulgados aos <i>stakeholders</i>	18

	Descrição	Página
G4-44	Processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à governança de tópicos econômicos, ambientais e sociais. Relate se essa avaliação é independente ou e com que frequência ela é realizada. Relate se essa avaliação é uma autoavaliação. Relate as medidas tomadas em resposta à avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à governança de tópicos econômicos, ambientais e sociais, incluindo, no mínimo, mudanças em sua composição e em práticas organizacionais	17
G4-45	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais, inclusive na implementação de processos de due diligence. Processos de consulta e relacionamento com stakeholders usados para apoiar o mais alto órgão de governança na identificação e gestão de impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais	20
G4-46	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na análise da eficácia dos processos de gestão de risco da organização para tópicos econômicos, ambientais	16
G4-47	Frequência com que o mais alto órgão de governança analisa impactos, riscos e oportunidades derivados de questões econômicas, ambientais e sociais	16
G4-48	Órgão ou cargo de mais alto nível que analisa e aprova formalmente o relatório de sustentabilidade e garante que todos os Aspectos materiais sejam abordados	5
G4-49	Processo adotado para comunicar preocupações críticas ao mais alto órgão de governança	16
G4-51	Políticas de remuneração aplicadas ao mais alto órgão de governança e a executivos seniores para remuneração	16
G4-52	Relate o processo adotado para a determinação da remuneração. Relate se consultores de remuneração são envolvidos na determinação de remunerações e se eles são independentes da administração. Relate quais outras relações entre os consultores de remuneração e a organização	24
G4-53	Relate como opiniões dos stakeholders são solicitadas e levadas em conta em relação à questão da remuneração, incluindo os resultados de votações sobre políticas e propostas de remuneração, se aplicável	24
G4-54	Relate a proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização em cada país em que a organização possua operações significativas e a remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) no mesmo país	24
Ética e Integridade		
G4-56	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização	14
G4-57	Mecanismos internos e externos de orientação sobre ética e conformidade	22
G4-58	Mecanismos internos e externos adotados pela organização para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional, como encaminhamento de preocupações pelas vias hierárquicas, mecanismos para denúncias de irregularidades ou canais de denúncias	18 / 22

CONTEÚDO ESPECÍFICO		
Categoria econômica		
Desempenho econômico		
G4-EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	24
G4-EC3	Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefícios da organização	24
G4-EC4	Assistência financeira recebida do governo	46
Presença no mercado		
G4-EC5	Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	24
G4-EC6	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em unidades operacionais importantes	17
Impactos econômicos indiretos		
G4-EC7	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	24
Práticas de compra		
G4-EC9	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	21
Categoria ambiental		
Materiais		
G4-EN1	Materiais usados, discriminados por peso ou volume	27
G4-EN2	Percentual de materiais usados provenientes de reciclagem	27
Energia		
G4-EN3	Consumo de energia dentro da organização	26
Água		
G4-EN8	Total de Retirada de Água por Fonte	26
G4-EN9	Fontes hídricas significativamente afetados por retirada de água	26
G4-EN10	Percentual e volume de água reciclada e reutilizada	26

	Descrição	Página
Biodiversidade		
G4-EN11	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	28
G4-EN12	Descrição de impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade em áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	28
G4-EN13	Número total de espécies incluídas na lista vermelha	28
G4-EN14	Número total de espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização, discriminados por nível de risco de extinção	28
Emissões		
G4-EN15	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) Escopo 1	29
Efluentes e resíduos		
G4-EN22	Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação	26
G4-EN23	Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição	27 / 28
G4-EN24	Número total e volume de vazamentos significativos	26
G4-EN25	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da convenção da basileia, e percentual de carregamentos de resíduos transportador internacionalmente	11
Produtos e serviços		
G4-EN28	Percentual de produtos e suas embalagens recuperadas em relação ao total de produtos vendidos discriminados por categoria de produtos	11
Conformidade		
G4-EN29	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais	29
Avaliação ambiental de fornecedores		
G4-EN32	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	21
G4-EN33	Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	20
Mecanismos de queixas e reclamações relativas a impactos ambientais		
G4-EN34	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos ambientais registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	29

Categoria Social – Práticas trabalhistas e trabalho decente		
Emprego		
G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região	30
G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização	31
G4-LA3	Taxa de retorno ao trabalho e retenção após uma licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero	31
Relações trabalhistas		
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva	31
Saúde e Segurança no trabalho		
G4-LA5	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorar e orientar programas de saúde e segurança no trabalho	31
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero	33
Treinamento e educação		
G4-LA9	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	31
G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	32
Diversidade e igualdade de oportunidades		
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	15
Avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas		
G4-LA14	Percentual de novos fornecedores selecionados a partir de critérios relativos a práticas trabalhistas	21
G4-LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	20 / 31

Descrição	Página	
Categoria Social – Direitos Humanos		
Não discriminação		
G4-HR2	Número total de horas de treinamento de empregados em políticas de direitos humanos ou procedimentos relacionados a Aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações da organização, incluindo o percentual de empregados treinados	32
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	32
Liberdade de associação e negociação coletiva		
G4-HR4	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e medidas tomadas	20
Trabalho infantil		
G4-HR5	Operações e fornecedores identificados como risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil e medidas tomadas para a efetiva erradicação do trabalho infantil	20
Trabalho forçado ou análogo ao escravo		
G4-HR6	Operações e fornecedores identificados como risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e medidas tomadas para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo	20
Direitos dos povos indígenas e tradicionais		
G4-HR8	Número total de casos de violação de direitos de povos indígenas e tradicionais e medidas tomadas a esse respeito	32
Avaliação de fornecedores em direitos humanos		
G4-HR10	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relacionados a direitos humanos	21
G4-HR11	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	20
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos		
G4-HR12	Número total de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	32
Categoria Social – Sociedade		
Comunidades locais		
G4-SO1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impacto e desenvolvimento local	34
Combate à corrupção		
G4-SO5	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	32

Descrição	Página	
Políticas Públicas		
G4-SO6	Valor total de contribuições financeiras para partidos políticos e políticos, discriminado por país e destinatário/beneficiário	46
G4-SO7	Número total de ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados	11
Conformidade		
G4-SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos	11
Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade		
G4-SO9	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a impactos na sociedade	21
Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade		
G4-SO11	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos na sociedade registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	34
Categoria Social – Responsabilidade pelo produto		
Rotulagem de produtos e serviços		
G4-PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigidas pelos procedimentos da organização referentes a informações e rotulagem de produtos e serviços e percentual de categorias significativas sujeitas a essas exigências	11
G4-PR4	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultados	11
G4-PR5	Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	11
Comunicações de marketing		
G4-PR6	Venda de produtos proibidos ou contestados	11
G4-PR7	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado	11
Privacidade do cliente		
G4-PR8	Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	11
Conformidade		
G4-PR9	Valor monetário de multas significativas aplicadas em razão de não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	11

GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Geraldo Alckmin

SECRETÁRIO DE GOVERNO

Saulo de Castro Abreu Filho

PRODESP

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente - Saulo de Castro Abreu Filho. **Conselheiros** - Carlos César Moretzsohn Rocha, Célio Fernando Bozola, Daniel Eduardo Edelmuth, Emília Ticami, José Eduardo de Barros Poyares, Julio Francisco Semeghini Neto, Moacir Rossetti e Patrícia Faga Iglecias Lemos (a partir de 26.01.2017)

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-Presidente - Célio Fernando Bozola

Diretor Administrativo-Financeiro - Augusto Bezana

Diretor de Desenvolvimento de Sistemas - Algney Denser Degasperi

Diretor de Serviços ao Cidadão - Ilídio San Martin Machado (a partir de 23.02.2017)

Flavio Cappelletti Junior (até 16.01.2017)

Diretor de Operações - João Henrique Poiani

EXPEDIENTE

Editor Geral: Carlos Barreira

Texto: Alex Silva / Roberta Capote

Projeto Gráfico / Infográficos: Ofelia Fuente

Fotos: Paulo Marques (Capa e páginas 2, 36, 39, 40, 41 e 44)

Metodologia GRI: IGEFE Consultoria

Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo

CNPJ 62.577.929/0001-35 - NIRE 35300010035

Rua Agueda Gonçalves, 240 - Jd. Pedro Gonçalves - Taboão da Serra - SP - CEP 06760-900

PABX (11) 2845-6000 - FAX (11) 4787-0058

www.prodesp.sp.gov.br
prodesp@prodesp.sp.gov.br





**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**