

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: **Setembro de 2020**

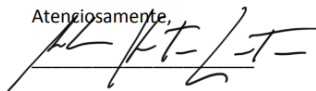
A: **Setembro 2021**

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Caro Sr. Secretário Geral,

Tenho o prazer de renovar o apoio de **Ben&Jerry's** aos dez princípios do Pacto Global sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Com esta comunicação, expressamos nossa intenção de implementar esses princípios. Estamos empenhados em tornar o Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, da cultura e das operações cotidianas de nossa empresa e em nos envolvermos em projetos cooperativos que promovam os objetivos mais amplos de desenvolvimento das Nações Unidas, em particular os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Ben&Jerry's** fará uma declaração clara desse compromisso com os interessados e o público em geral. Reconhecemos que um requisito fundamental para a participação no Pacto Global é o envio anual de uma Comunicação do Progresso (COP), descrevendo os esforços de nossa empresa na implementação dos dez princípios bem como nosso apoio à(s) plataforma(s) especializada(s) do Pacto Global na(s) qual/quais nossa empresa vier a se juntar em uma data futura. Apoiamos a responsabilidade pública e a transparência e, portanto, nos comprometemos a enviar um relatório sobre os progressos dentro de um ano após a adesão ao Pacto Global e anualmente a partir de então, de acordo com a política da COP do Pacto Global. Isso inclui: Uma declaração assinada pelo diretor executivo, expressando o apoio contínuo ao Pacto Global e renovando nosso compromisso contínuo com a iniciativa e seus princípios. Esse documento é separado da nossa carta de compromisso inicial para aderir ao Pacto Global. Uma descrição das ações práticas (isto é, a divulgação de quaisquer políticas, procedimentos e atividades relevantes) que a empresa realizou (ou pretende realizar) para implementar os princípios do Pacto Global em cada uma das quatro áreas temáticas (direitos humanos, trabalho, meio ambiente, combate à corrupção). Uma medição dos resultados (isto é, o grau em que as metas/indicadores de desempenho foram cumpridos, ou outras medições qualitativas ou quantitativas dos resultados).

Atenciosamente,



Adriana C. Castro

Diretora Ben&Jerry's Brasil

Princípios de Direitos Humanos

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

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

Avaliação, Política e Metas

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

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

Ben & Jerry's defende os direitos LGBTQIA+ da porta para dentro da porta pra fora, desde a sua chegada no Brasil, em 2014.

E apoiamos a proteção dos Direitos Humanos através de ações práticas no que tange:

- Respeito aos direitos humanos de funcionários, clientes e membros da comunidade LGBTI.
- Eliminação da discriminação contra funcionários LGBTI no local de trabalho.
- Apoio funcionários LGBTI no trabalho.
- Defesa dos Direitos Humanos de pessoas LGBTI nas comunidades onde mantêm negócios.

Implementação

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

Para **Ben & Jerry's** as ações de **Missão Social** não são uma campanha ou uma iniciativa isolada, mas parte integrante da nossa forma de fazer negócios. Por isso pensamos sempre em como todas as ações da marca estejam conectadas profundamente em nosso dia a dia – a cultura que nos atravessa – e que seja um filtro efetivo em diversas frentes:

1. **Da porta pra dentro:** ações de impacto dentro da empresa: Padrões de conduta da ONU que tem a ver com essa iniciativa: Respeito aos direitos humanos de funcionários, clientes e membros da comunidade LGBTI+, eliminação da discriminação contra funcionários LGBTI no local de trabalho e apoio funcionários LGBTI+ no trabalho o Contratação de talentos: Definição clara de target de contratação de pessoas LGBTI+, buscando uma representatividade do maior número possível de letras.

Atividades:

- **Definição de target acima da população Brasil:** busca-se contratar pessoas que tenham as habilidades necessárias, com o recorte de orientação afetivo-sexual (e interseccionalidades, mais detalhadas adiante). Assim definem-se targets de contratação de nosso público LGBTI+ para além da média da população brasileira (estimado em 10% - dados ABGLT).
- **Currículo oculto:** O Currículo Oculto é uma hipótese teórica que uma das colaboradoras da marca, da área de cultura (Daniele Jesus) trouxe como contribuição para a ampliação de repertório do time. Esse é um termo utilizado na educação e diz que: o aprendizado dos educandos no ambiente escolar, não se restringe aos aspectos formais materializados no currículo institucional ou formal, pois não há neutralidade no processo de ensino e aprendizagem visto que, o processo educacional é complexo e diferente em cada organização de ensino que têm seu próprio currículo oculto a partir de sua contingência. A partir dessa reflexão e ao longo da sua jornada em Recursos Humanos, percebeu-se que pessoas partindo de diferentes realidades desenvolviam habilidades muito necessárias para as empresas, mas que nem sempre tinham a oportunidade de entregá-las para essas companhias por não terem conseguido acessar universidades de primeira linha, por não terem inglês fluente, por não terem vivido um intercâmbio na Europa ou América do Norte, etc. Esse insight estruturou uma metodologia que identificava competências desenvolvidas a partir das experiências vividas na busca por driblar possíveis barreiras sociais. Durante esses anos, a técnicas clássicas de seleção foi utilizada e adicionou-se um roteiro de perguntas pautadas nos três pilares da metodologia de Currículo Oculto:
 - Contextos Caórdicos - (organização ou sistema autogovernado que combine harmoniosamente características de ordem e caos)
 - Ócio criativo
 - Vulnerabilidade
- **Busca de parceiros não-tradicionais:** é importante ir ao encontro dos talentos que a marca busca, nos espaços onde ele se encontra. Sair dos canais tradicionais (headhunting tradicional, linkedin ou universidades mais reconhecidas). Assim, canais que tenham pessoas LGBTI+ (como a Transempregos, para pessoas Transexuais) passam a ser chave nesse processo.
- **Interseccionalidade:** entendendo que a vulnerabilidade sobre a população LGBTI+ é grande, mas atravessada de formas distintas, busca-se olhar para a interseccionalidade. Dessa forma, não se pensa a contratação de pessoas LGBTI+ isoladamente, mas coloca-se o filtro de gênero e raça, criando targets de contratação acima da população brasileira também para essas populações. • Quebra de pré-requisitos limitantes: Não são exigidas experiências anteriores, formação acadêmica, localidade e referências de empregos anteriores.

Objetivos:

- Targets de contratação:
 - LGBTs: 30%
 - Mulheres: 60%
 - Pessoas negras: 60%
- Resultados já atingidos na marca:
 - LGBTs: 44%
 - Mulheres: 77%
 - Pessoas negras: 38%

Inclusão: fazendo com que os colaboradores da marca sintam-se efetivamente parte da organização.

Atividades

- **Letramentos LGBTI+:** os letramentos sob diversos aspectos das vivências LGBTI+ são formatados de forma conjunta com as pessoas que melhor representam a experiência sobre a qual trataremos. O objetivo de tais letramentos é trazer informação para que se compreenda não apenas o que significam as letras da sigla, mas também se possa vislumbrar o que é a experiência de ser LGBTI+. Para além desse propósito, convidam-se as pessoas que vivem as experiências LGBTI+ “na pele” a confeccionarem o treinamento junto da área de cultura, criando um espaço de escuta e horizontalidade, em uma roda de conversa em que o líder é aquele que vive, no seu dia a dia, a experiência de ser quem se é. (processo voluntário)
 - Letramento 1 - Oficina sobre Sexualidade (2h)
 - Letramento 2 - Diversidade de Gênero (2h)
 - Letramento 3 - As “letras” invisibilizadas (2h)
- **Letramentos interseccionais:** entendendo que a experiência LGBTI+ é atravessada por outras vivências (como raça, gênero, questões econômicas) preparam-se também letramentos relacionados a tais assuntos. Assim como nos letramentos LGBTI+, aqui também são cobertos dois objetivos (informação e protagonismo) com a ação.
 - Letramento 1 - Mulheres Plurais. Para além do 8 de Março (2h)
 - Letramento 2 - Gênero e Educação (2h)
 - Letramento 3 - Agenda Racial (2h)
- **Treinamentos de carreira:** entende-se que Ben & Jerry's tem por missão desenvolver habilidades que sustentarão as pessoas LGBTI+ no mercado, através de treinamentos: Operacionais, Administrativos e Comportamentais. Com isso, terão repertório para conduzirem suas carreiras como desejarem.

Recursos utilizados:

- Um time de cultura que olha especificamente para o tema. o Apoio aos times internos para que todos estejam alinhados à cultura

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Resultados atingidos: o Em 2020 fizemos uma pesquisa sobre a Cultura da marca, com o objetivo de entender como os colaboradores percebiam os valores da marca no seu dia a dia. Abaixo os principais valores percebidos – não compostos por ordem de importância - demonstrando efetividade na construção da cultura:

- 1 | Empatia
- 2 | Permitir que todos prosperem
- 3 | Dor de dono
- 4 | Seja ativista

- 5 | Celebrar conquistas
- 6 | Velocidade
- 7 | Life balance

Princípios do Trabalho

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

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

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

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

Avaliação, Política e Metas

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

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

Ben & Jerry's é uma marca ativista que baseia sua operação em 3 grandes missões:

1. Missão de Produto
2. Missão Econômica
3. Missão Social

Destacaremos, nesse tópico, nossas diretrizes globais de **Missão econômica** que busca garantir que, todas as pessoas envolvidas na cadeia de produção devem receber um valor justo pelo seu trabalho. Nesse pilar, também se encaixam outras práticas, como a de trabalhar prioritariamente com pequenos e médios produtores, a compra de produtos com o selo do [Comércio Justo](#), dos brownies produzidos na [Greyston Bakery](#), por pessoas em situação de vulnerabilidade, a massa de cookie da [Rhyno Foods](#), feita por refugiados e um programa de leite que tenha princípios claros em relação a proteção dos direitos trabalhistas, proteção ambiental e cuidados animais: o [Caring Dairy](#).

Implementação

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

A política de remuneração de **Ben & Jerry's**, que está relacionada a Missão Econômica, prevê igualdade salarial de acordo com a função exercida. Nos apoiamos em pesquisa salarial anual do segmento de varejo, bem como o sindicato da categoria para reajustes anuais.

Em 2020, adotamos um racional de bônus considerando os impactos da pandemia nos resultados de vendas da nossa operação e pagamos 70% do salário bruto das pessoas do time.

- Benefícios:
 - Vale-refeição
 - Assistência médica (inclui dependentes)
 - Seguro de vida
 - Auxílio creche (para colaboradores com filhos até 4 anos e 11 meses)
 - 30% de desconto nas compras dos produtos das lojas

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Linkada com nossa meta de contratação temos como objetivo o crescimento das nossas pessoas colaboradoras. Sendo assim, focamos no desenvolvimento técnico e comportamental para que tenham prontidão para assumir novos desafios de carreira dentro de **Ben & Jerry's**.

Nossos fatores de diversidade permeando liderança são:

- 50% da Liderança de Operações formada por Mulheres Cis e Trans
- 100% da Liderança de Operações formada por pessoas Negras (pretas e pardas)
- 80% da Liderança de Operações formada por pessoas LGBTQ+
- 100% da Liderança de Operações formada por pessoas periféricas
- 30 anos é a idade média das pessoas na Liderança de Operações

Princípios Ambientais

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

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

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

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

As políticas de proteção ambiental em **Ben & Jerry's** passam por:

Seleção de fornecedores VLS

- **Revisão do fornecedor (Gerente VLS)**
 - Antes de redigir qualquer contrato de ingrediente / fornecimento, a aquisição da Unilever deve primeiro envolver o gerente de VLS da Ben & Jerry's (cheryl.pinto@benjerry.com) para revisar a seleção do fornecedor.
 - Garante que quaisquer certificações / registros de fornecedores necessários foram obtidos e verificados como corretos [ou seja, - Feira comercial certificações; Garantias de glifosato; Açúcar Bone-Char Free (para produtos veganos); etc.
- **Avaliação B Corp**
 - Os novos fornecedores da B&J devem completar a "[Avaliação de Impacto B](#)" (BIA) durante o processo de integração para benchmark social e desempenho ambiental.
 - Buscar a certificação B Corp é altamente desejado, mas não necessariamente obrigatório.
- **Agricultura Regenerativa**
 - A B&J está trabalhando para promover a agricultura regenerativa em todas as nossas commodities cultivadas, portanto, buscamos oportunidades para apoiar esta abordagem agrícola. Por favor, discuta mais com o gerente de VLS da B&J.
- **Sistemas de gestão de fornecedores**
 - A Ben & Jerry's espera que todos os fornecedores implementem sistemas de gestão que permitam a conformidade com esta Política de Fornecimento Orientada por Valores. Isso deve incluir o seguinte, no mínimo:
 - Gestão de riscos: a Ben & Jerry's espera que todos os fornecedores implementem mecanismos para identificar, avaliar e gerenciar os riscos em todas as áreas abordadas por esta política.

- Documentação: a Ben & Jerry's espera que seus fornecedores sejam capazes de demonstrar sua conformidade com esta política, mantendo documentação, que pode ser revisada pela Ben & Jerry's mediante notificação razoável.
 - Comunicação desta Política de Fornecimento Baseada em Valores: A Ben & Jerry's espera que seus fornecedores comuniquem esta política a todos os funcionários relevantes e departamentos.
- **Verificação**
Ben & Jerry's verificará o alinhamento das práticas do fornecedor com os requisitos desta política.
 - Ben & Jerry's buscará a verificação do alinhamento das práticas com seus compromissos.
 - Ben & Jerry's usará uma gama de ferramentas de verificação para verificar se uma situação de fornecimento cumpre seus compromissos, incluindo certificações e documentação de garantia do fornecedor.
- **Azeite de dendê**
 - A B&J não deve fornecer nenhum ingrediente que contenha óleo de palma.
- **Óleo de côco**
 - A B&J está evitando o fornecimento de óleo de coco que se origina na Tailândia devido a preocupações com o bem-estar animal.
- **Fornecimento de laticínios**
 - Todo o fornecimento direto de laticínios deve estar em conformidade com as Políticas de Fornecimento da Unilever
 - [Política de Fornecimento Responsável da Unilever \(RSP\)](#)
 - [Código de Agricultura Sustentável Unilever \(SAC\) \(Revisão com o Gerente VLS\)](#)
 - [rBGH / rBST-Free](#) (hormônio de crescimento bovino recombinante) Este é um requisito de especificação de ingrediente.
 - Desde 1989, Ben & Jerry's se opõe ao uso do hormônio de crescimento bovino recombinante (rBGH / rBST). Nós continuamos a exigir que todos os nossos agricultores se comprometam a não tratar suas vacas com rBGH / rBST.
- **[Caring Dairy & Milk with Dignity](#)**
 - Fazendas selecionadas estão inscritas em nosso programa Caring Dairy, na América do Norte e na Europa, dependendo do laticínio fornecedor / processador de creme. Atualmente, uma abordagem de balanço de massa é usada na América do Norte e em parte da Europa fornecem. A introdução de novos produtos lácteos para o fornecimento da B&J deve ser revisado pelo Gerente VLS, independentemente da Caring Dairy participação no programa.
 - Todas as fazendas Caring Dairy no nordeste dos EUA devem participar do Programa Leite com dignidade, no mínimo exigência, que abrange os padrões de trabalho para os produtores de leite.
- **Padrões de Fornecimento de Não-OGM**
 - Todos os ingredientes usados nos produtos da B&J devem ser de origem não-OGM. Este é um requisito da especificação do ingrediente.
 - A B&J depende principalmente da rastreabilidade dos ingredientes ao longo da cadeia de abastecimento até uma semente não-OGM, em vez de confiar no teste de PCR.
 - Os fornecedores devem assinar uma lista de verificação de "garantia do fornecedor" atestando esta afirmação. Esta documentação está incluída nas especificações folhas de dados solicitadas por P&D. Geralmente, isso se aplica a açúcar, milho, soja, canola, mas outras culturas também podem ser incluídas.
 - Esta norma ainda não aborda a alimentação animal
- **Fairtrade**

- Os produtos Ben & Jerry's são certificados Fairtrade através da organização de rotulagem [Fairtrade International](#).
- [Todo açúcar, cacau, baunilha, café e banana](#) usados nos produtos da B&J devem ser de origem Fairtrade.
 - Antes de vender quaisquer ingredientes Fairtrade para B & J's, os fornecedores devem primeiro se registrar no Fairtrade International.
- **Fornecimento de açúcar**
 - Todo o açúcar usado no Ben & Jerry's (mistura de base e ingredientes) deve ser comercializado em conformidade com os Critérios Fairtrade; o fornecedor deve ser certificado pela Fairtrade International.
 - Todo o açúcar usado nos produtos Ben & Jerry's deve ser não-OGM.
 - Produtos Re Vegan, açúcar processado "sem carvão" é obrigatório.
- **Trigo / Aveia / Grãos**
 - Até 2020, a Ben & Jerry's se comprometeu a interromper o fornecimento de ingredientes feitos com safras secas quimicamente usando glifosato.
 - Os valores da Ben & Jerry's conduzem a política de resíduos de glifosato: O glifosato é um dos herbicidas mais usados na agricultura e é um dos produtos químicos mais difundidos em nossa alimentação sistema. "Ao cultivar grãos convencionalmente, como trigo, aveia, centeio, os agricultores podem realizar a 'aplicação pré-colheita' de o glifosato como agente secante para a rápida colheita das safras; este é frequentemente o caso em regiões de cultivo que são propensas ao tempo úmido. A prática de usar glifosato como dessecante é a via mais comum e provável para a presença de glifosato no sistema alimentar.

Ben & Jerry's trabalha muito para responder ao desejo de nossos fãs por uma abordagem mais sustentável e menos industrializada para agricultura, e continuará a tomar medidas para avançar em direção a um sistema alimentar menos intensivo em produtos químicos e mais transparente.

A Ben & Jerry's busca informações de nossos fornecedores sobre os itens fornecidos à Unilever para fazer determinações sobre o uso de componentes dessecados com glifosato. Para qualquer ingrediente que contenha componentes considerados de alto risco de serem seco quimicamente usando glifosato (incluindo, mas não se limitando a trigo, aveia, cevada, etc.), a Ben & Jerry's obtém fornecedor garantia de que todos os componentes usados para fazer os ingredientes do Ben & Jerry's não são intencionalmente desidratados usando glifosato.

A Ben & Jerry's exige que, quando os fornecedores também manuseiam matéria-prima dessecada com glifosato ou produtos acabados em suas instalações de produção, as medidas adequadas devem ser tomadas pelos fornecedores para separar o não-glifosato desidratado e materiais dessecados com glifosato em todos os momentos e também para garantir que as medidas de limpeza adequadas sejam empregadas. Pode não haver mistura de ingredientes ou produtos acabados em qualquer ponto durante o armazenamento do processamento. Os fornecedores são obrigados a usar 'Manipulação de alérgenos' como padrão para a segregação.

Para monitorar e validar a conformidade com esta política de fornecimento, a Ben & Jerry's reserva-se o direito de envolver empresas terceirizadas independentes para realizar auditorias periódicas do fornecimento de componentes de alto risco de cada fornecedor cadeias, para solicitar evidência / documentação de garantia suplementar de fornecedores, e para realizar a validação teste de ingredientes entregues à Ben & Jerry's / Unilever. Espera-se que todos os fornecedores cooperem totalmente com essas solicitações.

A documentação de garantia do fornecedor será incluída no processo de especificação de ingredientes da Ben & Jerry's e será mantida pela Unilever por um período de 2 anos. A renovação da documentação será necessária a cada 2 anos.

Se um fornecedor encontrar uma escassez ou enfrentar a interrupção do fornecimento do ingrediente dessecado sem glifosato, então o O fornecedor notificará imediatamente o gerente de terceirização de valores da Ben & Jerry's e o gerente de aquisições da Unilever. Corretivo serão coordenadas medidas que podem incluir uma dispensa temporária que permite o uso de ingredientes convencionais.

- **Ovos**

- Todas as gemas de ovo para uso nas misturas de base da B&J devem ser:]
 - Provenientes de galinhas certificadas "livres de gaiolas" ou "criadas ao ar livre" (ovos livres de gaiolas).
 - Misturado com açúcar que é comercializado em conformidade com os Critérios Fairtrade.
 - Novamente, o uso de açúcares OGM é inaceitável em produtos da B&J O
 - Os fornecedores não devem usar nenhum sistema aviário que tenha portas que possam confinar as galinhas em um ambiente semelhante a uma gaiola em a qualquer momento.
 - Se as galinhas forem colocadas em um celeiro aviário, elas precisam ser criadas como frangas em galinhas estilo aviário casas. Isso permite que as galinhas aprendam a interagir em um ambiente aviário basicamente desde o nascimento, e faz com que o a transição para o celeiro aviário é muito mais fácil e menos estressante para eles.
 - De acordo com o HFAC, em um aviário de várias camadas, um mínimo de 1 pé quadrado de espaço disponível por galinha deve ser fornecido. Em uma casa de nível único, um mínimo de 1.5 pés quadrados / pássaro é necessário.
- A B&J pode solicitar a garantia documentada do fornecedor de que nosso fornecedor de ovos atende aos requisitos acima em uma base anual que um auditor terceirizado pode tentar validar.

- **Vegan**

- Os produtos não lácteos Ben & Jerry's são certificados como Vegan pela Vegan Action.
- Para apoiar as alegações veganas, qualquer açúcar usado deve ser processado sem carbonização óssea.

Implementação

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

Ben & Jerry's vem puxando a agenda de Justiça Climática no Brasil desde 2015 e começamos pela campanha ["Se derreter, melou!"](#) onde falamos sobre a oportunidade de transformar nossa economia e formas de trabalho para a economia de energia limpa do futuro com mudanças rápidas, tais como:

- Precificar o carbono
- Reduzir as emissões de carbono em 45% até 2030
- Converter 85% de nossas fontes de energia para renováveis até 2050
- Parar de usar carvão
- Substituir totalmente a indústria de combustíveis fósseis
- Apoiar a adaptação dos países em desenvolvimento

Entendendo que, seria preciso mais do que apenas ações de empresas individuais e pessoas para combater a mudança climática. Chamamos a sociedade civil, para juntas, chamássemos nossos governantes para apoiar uma transição rápida para a economia de energia limpa do futuro. Já que temos todas as ferramentas que precisamos, só precisamos começar a agir.

Seguimos apoiando a [Ação pelo clima e a luta global para Justiça Climática](#) e contamos quais eram nossas ações efetivas para reduzir a emissão de gases de efeito estufa. E isso reverberou na redução de plástico de 70%, por exemplo, nas nossas lojas físicas.

Trouxemos uma discussão sobre [Justiça Climática](#), explicando que embora a mudança climática afete a todos, ela não afeta a todos igualmente. Os agricultores do Sul global, como aqueles que produzem os ingredientes dos seus sabores favoritos de Ben & Jerry's, contribuem muito pouco para a mudança climática, mas suportam o peso de sua devastação. A solução? Justiça climática e como o Comércio Justo pode cooperar.

Entendendo a relevância e urgência do tema justiça climática. Por isso a gente quis reunir muita gente pra dar ainda mais voz à primeira [Marcha das Mulheres Indígenas do Brasil](#), que vai reuniu mais de 2 mil mulheres dos mais diferentes povos, de todo o Brasil, entre os dias 09 e 14 de agosto em 2019.

E em 2020, junto com WWF Brasil, Greenpeace Brasil, Observatório do Clima, ISA – Instituto Socioambiental, ISPN – Instituto Sociedade, População e Natureza e GT Infra chamamos, mais uma vez, a sociedade civil para assinar a petição contra a [MP910](#), medida provisória lançada pelo governo em dezembro de 2019 que torna oficial ocupações efetuadas na floresta até 2012.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

Em 1988, fomos pioneiros em uma Declaração de Missão que adicionou uma Missão Social ao lado das Missões De Produtos & Econômicos. Todos os anos desde 1989, que foi o primeiro ano que reportamos sobre nosso desempenho social, temos entregue um relatório que diz como estamos indo.

Acreditamos que é um aspecto importante do nosso negócio compartilhar com vocês, tanto os altos quanto os baixos. Como parte do nosso Relatório de Avaliação Socioambiental ([SEAR](#)), temos uma revisão de terceiros das prioridades da nossa Empresa para esse ano. Então, por favor, mergulhe e confira como estamos.

Princípios Anticorrupção

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

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

Ben & Jerry's Brasil é setada pelo Código de Princípios de Negócios da Unilever Brasil, esse é composto pelas seguintes políticas:

- Combate ao Suborno
- Combate à Lavagem de Dinheiro
- Exatidão em Registros, Relatórios e Contabilizações
- Evitando Conflitos de Interesse
- Concorrência Leal
- Vivendo o Código

- Respeito, Dignidade e Tratamento Justo / Diversidade
- Uso de TI

Implementação

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

Trilha anual e mandatória de treinamentos disponibilizada na intranet acessível para todos os colaboradores, que devem cumprir todos os módulos dentro de um período estipulado pela área de Business Integrity Global.

O acompanhamento da execução dos treinamentos é feito através de uma plataforma específica dentro da intranet e os HRBPs e Gestores diretos são avisados, via email, sobre quem fez e quem não fez a trilha completa.

Medição de resultados

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

O acompanhamento da execução dos treinamentos é feito através de uma plataforma específica dentro da intranet e os HRBPs e Gestores diretos são avisados, via email, sobre quem fez e quem não fez a trilha completa.