

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: 11 de Março de 2022

A: 11 de Março de 2023

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Eu, Manuella Curti de Souza, Diretora Geral do Grupo Europa (Brasfilter Ind. e Com. LTDA.), declaro o apoio continuado ao Pacto Global e renovo o compromisso de nossa organização com a iniciativa e seus princípios. Nesta declaração, descrevemos nossas iniciativas do último ano para aumentar a integração com os princípios do Pacto dentro da cultura da empresa, suas estratégias e políticas internas.

Manuella Curti de Souza, Diretora Geral do Grupo Europa.

Company Principles

Nosso propósito é cuidar da água para transformar vidas!

Nossas crenças são:

- Autonomia com responsabilidade;
- Ambiente de aprendizado e desenvolvimento;
- Relações genuínas constroem valor;
- Comunicação franca e aberta;
- Compromisso com a vida;
- Atuar em nossa melhor versão.

Nossos valores são:

- Sustentabilidade;
- Excelência;
- Responsabilidade;
- Respeito;
- Organização;
- Protagonismo;
- Ética;

- União;
- Arrojo.

Human Rights

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of human rights for the company (i.e. human rights risk-assessment).

Description of policies, public commitments and company goals on Human Rights.

Política escrita do código de conduta e ética.

Política de assédio no ambiente de trabalho escrita e disseminada para os colaboradores.

A empresa conta com programas ou materiais distribuídos no mínimo uma vez por ano para informar os trabalhadores sobre a proibição de condutas abusivas, violentas ou ameaçadoras.

Criação em 2021 de um Programa de Diversidade e Inclusão, com adesão voluntária de colaboradores.

Signatários de um grupo de coalizção contra violência à mulheres e meninas.

Implementation

Description of concrete actions to implement Human Rights policies, address Human Rights risks and respond to Human Rights violations.

Vídeo didático com tradução em libras sobre o código de ética e conduta e sobre princípios da empresa aberto a todos os stakeholders no site oficial (<https://www.institucional.europa.com.br/codigo-de-etica-e-conduta>). O código de ética e conduta é passado a todos os colaboradores no momento de admissão e integração.

Comunicação para o consumidor final sobre o grupo de coalizção contra violência à mulheres e meninas. Canal aberto junto à Gestão de Pessoas para apoio a essas mulheres.

Temos o projeto de ter uma ouvidoria terceirizada de denúncias contra direitos humanos.

O programa de Diversidade e Inclusão conta com grupos de trabalho na área de educação, comunicação, ações afirmativas e indicadores, responsáveis pelo desenvolvimento das ações da agenda.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates performance.

O grupo de coalizção contra violência às mulheres e meninas faz a medição de procuras pelo Departamento de Gestão de Pessoas. No último ano duas mulheres colaboradoras procuraram e foram apoiadas pelo grupo.

Dentre os indicadores e metas do Programa de Diversidade e Inclusão, vamos destacar os seguintes:

- Liderança feminina: Em 2021 contamos com 38% de lideranças femininas. Meta: Crescer 10% ao ano, para em 3 anos igualar ao número de lideranças masculinas.
- Raça: Em 2021, 51,7% dos colaboradores se declararam brancos. Meta: Contratações especialmente para todas as raças, exceto branca.

- PCD – Pessoas com deficiência: Em 2021 contamos com 2% dos colaboradores com deficiência. Meta: Contratações de PCD para alcançar o mínimo de 3%, conforme legislação.
- Nível de Instrução: Meta: Criar Programa de Desenvolvimento Profissional, em 2022, com o objetivo de, em 2 anos: reduzir 50% do número de colaboradores dos níveis Ensino Fundamental Completo e Incompleto e Ensino Médio Incompleto; Aumentar 3% do Ensino Médio Completo para o Superior.

Com apoio da nova colaboradora de sustentabilidade, a empresa está criando KPIs orientados pelas ODS, com objetivo de fazer as medições e criar relatórios para comunicar aos stakeholders.

Labour

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

As contratações dos colaboradores acontecem de acordo com legislação vigente no país.

Todos os colaboradores são informados das políticas da empresa, horários de trabalho, medidas disciplinares e possíveis sanções no momento de admissão através de uma declaração.

A empresa, por conta própria ou de maneira colaborativa, realizou o cálculo do salário digno com base em metodologias adotadas por terceiros nos casos em que não há um parâmetro de referência. Periodicamente, a empresa revê a definição e a metodologia de cálculo do salário digno para incorporar melhorias (se houver).

A questão do assédio no ambiente de trabalho é parte das políticas da empresa.

Acompanhamento de acidentes graves de trabalho através da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations.

Faz parte da política da empresa reconhecer os direitos dos trabalhadores a se unir livremente a sindicatos e qualquer outro tipo de associação profissional, entidades de defesa ou outra agrupação relacionada aos direitos dos funcionários

A empresa tem uma política de “neutralidade” que desconsidera a postura de empresas que estão contra a sindicalização ou os acordos coletivos.

A política da empresa define explicitamente que os trabalhadores tenham o direito de eleger seus representantes sindicais.

A empresa reconhece a representatividade dos acordos coletivos de trabalho e negocia as condições de trabalho de maneira coletiva, seja na empresa, no setor ou em níveis mais altos.

É permitido aos representantes de organizações de trabalhadores, como sindicatos, falar com os membros no seu respectivo local de trabalho, sempre que isso não esteja em descumprimento de leis locais.

A empresa conta com programas ou materiais distribuídos no mínimo uma vez por ano para informar os trabalhadores sobre a proibição de condutas abusivas, violentas ou ameaçadoras.

Os gerentes recebem treinamento para poder identificar e lidar com as situações de assédio no ambiente de trabalho.

A empresa conta com mecanismos formais de reclamação para preservar a segurança e a confidencialidade dos reclamantes.

Acompanhamento pela CIPA dos dias sem acidente de trabalho expostos em um mural na entrada da empresa, para que todos tenham conhecimento.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates performance.

A empresa investiga todas as reclamações relacionadas com assédio no ambiente de trabalho e toma as ações preventivas e disciplinares apropriadas, inclusive informando sobre os crimes às autoridades competentes.

A empresa conta com serviços de apoio disponíveis para vítimas de assédio.

No ano vigente deste documento não ocorreu nenhum acidente grave de trabalho.

Environment

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities). Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.

Realizamos, através de uma consultoria especializada, uma avaliação da empresa sobre o impacto ambiental de suas atividades de negócios.

Iniciamos a área de Sustentabilidade na empresa, para inserir os ODS na cultura empresarial e plano estratégico da EUROPA.

Política de reutilização e destino correto aos resíduos para voltar ao ciclo e ser desviado de aterro sanitário.

Somos associados da ABREE - A Associação Brasileira de Reciclagem de Eletroeletrônicos e Eletrodomésticos, que é uma entidade sem fins lucrativos, que tem como objetivo definir e organizar a gestão de resíduos sólidos (pós-consumo) de seus Associados. Por meio da ABREE, a Europa e outras empresas associadas podem realizar um rateio de custos na implementação de sistemas coletivos de logística reversa de larga escala. A entidade também é responsável pela contratação, fiscalização e auditoria dos serviços prestados por terceiros neste processo

Iniciamos no primeiro trimestre de 2022 o projeto piloto de logística reversa dos elementos filtrantes junto aos distribuidores. Somos a primeira empresa do setor a ter essa iniciativa.

Temos parcerias que, através de recursos financeiros, apoiamos a fim de prover ações que impactem positivamente o meio ambiente com as empresas sociais e ONGS:

Instituto Homem Pantaneiro: O Instituto Homem Pantaneiro é uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, que atua historicamente na conservação e preservação do bioma Pantanal e da cultura local,

Waterlution: A única motivação desta rede global é aumentar a importância da água em todas as indústrias, atuando como um catalisador para a construção de comunidades e adaptações às necessidades do futuro do nosso planeta. Os eventos da instituição incentivam e apoiam jovens empreendedores na área de cuidado com a água.

CEBDS: O Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) é uma associação civil sem fins lucrativos que promove o desenvolvimento sustentável, atuando como articulador junto aos governos e à sociedade civil. Além disso, também promove a conscientização, divulgando os conceitos e práticas mais atuais sobre o tema. Ele reúne 60 das maiores empresas do Brasil para promover pautas de sustentabilidade dentro das empresas, atuando como uma ponte entre essas empresas e a sociedade, e entre as empresas e autoridades. Sempre buscando conquistar políticas públicas voltadas para o desenvolvimento sustentável, seus dois principais pilares estão na eficiência hídrica e nas mudanças climáticas.

Implementation

Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents.

No projeto piloto de Logística Reversa dos elementos filtrantes, os refis e câmaras filtrantes são trocadas a cada período e podem ser descartadas nas lojas físicas dos distribuidores participantes do projeto piloto. Dessa maneira garantimos o destino correto do resíduo. Está sendo estudada maneiras de voltar o resíduo ao ciclo produtivo, através de pesquisas e parcerias. A ideia é ampliar o projeto para a grande SP até o final de 2022.

A empresa tem como política priorizar e adotar tecnologias e equipamentos sustentáveis.

Monitoramento do destino dos resíduos da fábrica com objetivo de diminuir volume destinado ao aterro sanitário e retornar para o ciclo produtivo.

A empresa conta com processos já implementados para avaliar produtos, processos e tecnologias regularmente, no intuito de identificar alternativas que sejam mais ecológicas (por exemplo, avaliações do ciclo de vida, princípios da economia circular, design sustentável ou uma abordagem Cradle-to-Cradle)

A empresa conta com processos para assegurar o uso consciente de matérias-primas e/ou tecnologias ecológicas ao selecionar novas instalações ou investir nas existentes

A empresa conta com processos para estimular o uso consciente de matérias-primas e/ou tecnologias ecológicas em sua cadeia de abastecimento

Faz parte da política da empresa o uso de copos e xícaras reutilizáveis pelos colaboradores e visitantes. Os copos descartáveis de uso único foram abolidos da empresa em 2016. Todos os eventos promovidos pela Europa são zero plásticos descartáveis.

A empresa está trabalhando para a inserção das ODS à cultura e plano estratégico da empresa, através da nova área de Sustentabilidade. Serão realizadas palestras e capacitações sobre o tema para colaboradores e rede da empresa.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance.

Monitoramos e registramos o consumo de água, e estabelecemos metas de redução específicas de acordo com seu desempenho anterior (por exemplo, uma redução de 5% no consumo de água em comparação com o ano de referência)

Realizamos, através de uma consultoria especializada, uma avaliação da empresa sobre o impacto ambiental de suas atividades de negócios.

Diminuimos em 30% quantidade de resíduos destinados ao aterro sanitário entre 2019 e início de 2022. Desvio de 8672,4 kg de CO2* emitido no período.

Diminuição de uso de plásticos descartáveis no eventos da Europa. Até 2021 foram: 19 eventos, menos 119kg de garrafas plásticas descartáveis, menos 113 kg de copos descartáveis, 44 mil pessoas impactadas.

Com o início da área de sustentabilidade, iniciaremos o trabalho de criação de KPIs para medição dos impactos para comunicar nosso compromisso com o tema a todos os stakeholders.

Anti-Corruption

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of anti-corruption for the company (i.e. anti-corruption risk-assessment).

Description of policies, public commitments and company goals on anti-corruption.

Política escrita do código de conduta e ética, com tópico exclusivo sobre anti corrupção, com canal de denúncias terceirizado.

Implementation

Description of concrete actions to implement anti-corruption policies, address anti-corruption risks and respond to incidents.

Criação de um comitê para desenhar o código de ética com a participação de todas as hierarquias da empresa. O código foi escrito e implantado do decorrer de 2021.

Criação de comitê de ética e conduta, com participação de todas as hierarquias da empresa. Entre as ações foram desenvolvidos materiais de comunicação para os colaboradores e vídeo didático aberto a todos os stakeholders no site oficial.

Contratação de Central de Denúncias terceirizada e comunicação para colaboradores.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates anti-corruption performance.

Todos os fornecedores receberam e assinaram o código de ética e o documento com termo de compromisso para fazer negócios com a empresa.

A Central de denúncias terceirizada foi contratada em abril de 2022 e a comunicação aos colaboradores está em andamento.