



PROGRAMA SETORIAL DE
SUSTENTABILIDADE
ABRAFATI

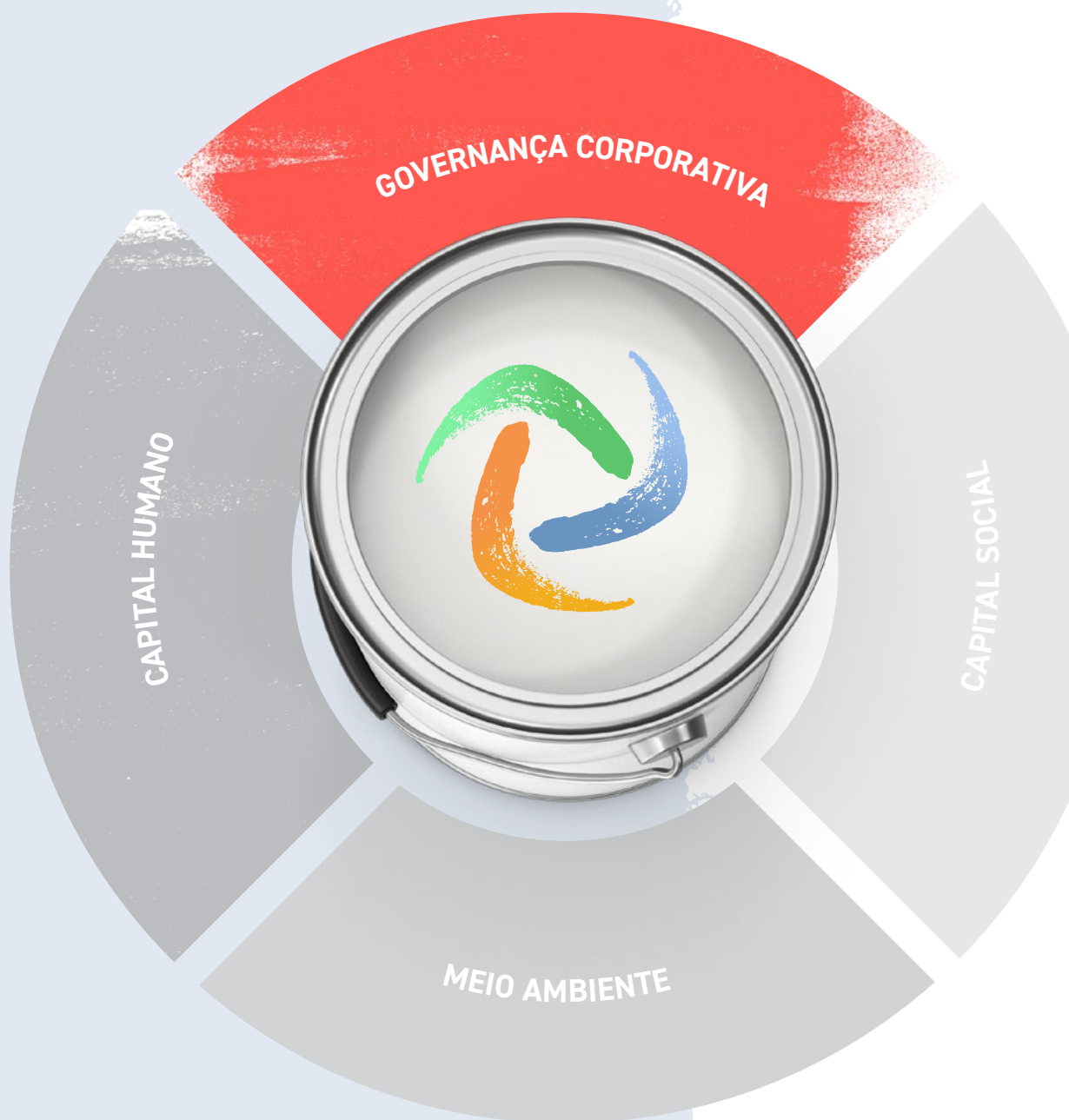



ABRAFATI
Associação Brasileira dos
Fabricantes de Tintas

GOVERNANÇA CORPORATIVA

CADERNO TEMÁTICO DO PROGRAMA SETORIAL
DE SUSTENTABILIDADE (PSS) – ABRAFATI

Volume I – 2024





Este caderno temático foi desenvolvido pelo Instituto Akatu para a Abrafati (Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas) como material de apoio ao Programa Setorial de Sustentabilidade da Associação.

Uma publicação da Abrafati
abrafati.com.br

Coordenação do Projeto
Cindy Moreira

Equipe de apoio
Fabio Humberg, Ana Paula Figuera
e Igor Lessa

Projeto Editorial e Gráfico
Instituto Akatu
akatu.org.br

Direção
Lucio Vicente

Coordenação Geral
Ana Paula Mazzini

Redação
Ana Paula Mazzini
e Flavia Lafraia

Pesquisa e Conteúdos
Bruno Yamanaka

Edição de Texto
Felipe Seffrin

Design Gráfico
Cesar Santini



GOVERNANÇA CORPORATIVA

SUMÁRIO

1. PROPÓSITO DO CADERNO

2. O QUE É GOVERNANÇA CORPORATIVA

3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

- 3.1. Órgãos e Agentes de Governança
- 3.2 Comitês de Assessoramento
- 3.3 Comitês de Sustentabilidade
- 3.4. Órgãos de Fiscalização e Controle

4. POLÍTICAS E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

- 4.1 Política de Sustentabilidade
- 4.2 Códigos de Ética e de Conduta

5. METAS E INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

- 5.1 Definição de Metas
- 5.2 Indicadores de Desempenho

6. RELATÓRIOS E TRANSPARÊNCIA

7. COMUNICAÇÃO COM *STAKEHOLDERS*

8. EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

9. ENGAJAMENTO DO CONSELHO E LIDERANÇAS

10. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

12. GLOSSÁRIO

1. PROPÓSITO DO CADERNO

Este caderno se propõe a auxiliar as organizações a estabelecerem **diretrizes, políticas e práticas que promovam uma gestão eficiente, transparente, ética e sustentável** — tanto internamente como em sua cadeia de valor.

O documento serve como um guia abrangente para orientar tomadas de decisão e comportamentos de todos os envolvidos, da alta administração a colaboradores em todos os níveis, bem como dos demais *stakeholders* (partes interessadas) com os quais a organização se relaciona por meio da governança corporativa.

É essencial estabelecer padrões de conduta, gestão de riscos, sustentabilidade e conformidade que promovam uma operação eficiente, transparente e responsável.

Valores e princípios éticos são a base para boas práticas das organizações, executadas e supervisionadas por agentes de governança (veja quais são eles na pág. 7), bem como para suas relações com *stakeholders*.

Princípios da governança corporativa, como **integridade, equidade, responsabilização, transparência e sustentabilidade**, permeiam todo o conteúdo deste caderno. Eles se aplicam a qualquer tipo de organização, independentemente de porte, natureza jurídica ou estrutura de capital, e devem ser observados por todos os agentes de governança.



Colaboradores



Clientes



Fornecedores



Comunidades



Sociedade



Meio Ambiente

2. O QUE É GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança corporativa é um conjunto de práticas e políticas que asseguram a gestão ética, transparente e responsável das organizações. Na indústria de tintas, sua importância também é destacada pela necessidade de equilibrar interesses econômicos com preservação ambiental, saúde pública, ações internas e sociais da indústria, bem como com todo o elo da cadeia que envolve o se

Quais os benefícios de uma boa governança?

- Organizações que implementam boas práticas de governança não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também promovem a sustentabilidade, mensuram e gerenciam riscos de maneira eficaz, engajam *stakeholders* e incentivam a inovação.
- Em um mercado cada vez mais exigente e consciente, a governança corporativa se torna um diferencial competitivo e um pilar para o crescimento sustentável a longo prazo, com foco na perenidade nos negócios.
- Com uma boa governança instaurada é possível potencializar e viabilizar a gestão dos temas ambientais e sociais nas organizações, consolidando uma agenda estratégica em sustentabilidade e em ESG (do inglês, meio ambiente, social e governança).



A Governança Corporativa evoluiu significativamente nos últimos anos, expandindo seu foco da otimização de valor econômico exclusivamente aos sócios para o objetivo de geração de valor compartilhado entre os sócios e as demais partes interessadas.

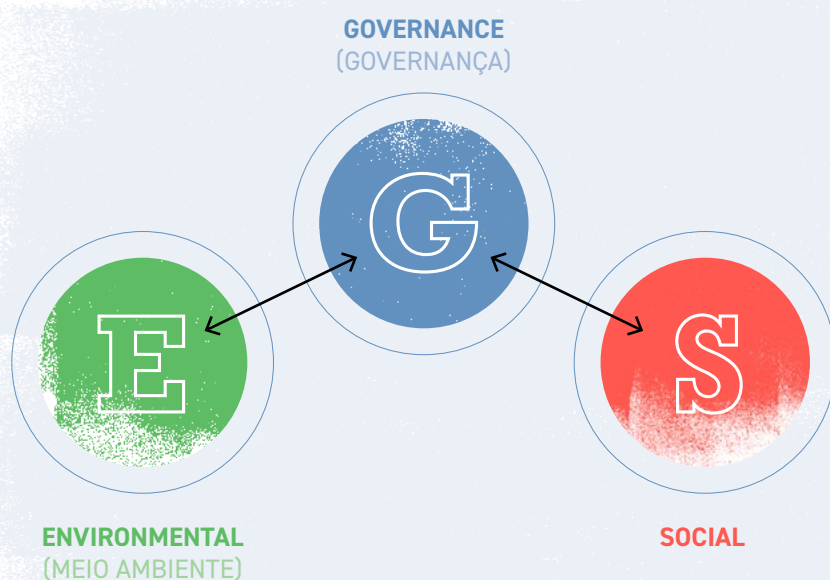
Essa perspectiva contemporânea reconhece a interdependência entre as organizações e as realidades econômica, social e ambiental em que elas estão inseridas.



Governança Corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e o meio ambiente.

Fonte: Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa - 6ª edição

Um sistema de governança só será vitorioso na geração de valor de longo prazo se, necessariamente, garantir a avaliação de **aspectos ambientais e sociais na estratégia e na condução dos negócios.**



A governança representa a ponte que conecta e viabiliza a inserção da agenda ESG nas instâncias estratégicas e decisórias das organizações.

3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

A estrutura de governança corporativa é definida por um conjunto de **processos, políticas, mecanismos e órgãos** que estabelecem e controlam a maneira como uma organização é dirigida, administrada e supervisionada.

Por meio dessa estrutura são definidas responsabilidades e atribuições de cada nível hierárquico, evitando sobreposições e lacunas.

Qual estrutura seguir?

Deve-se levar em consideração que, seja qual for a estrutura, são os **princípios** que regem uma governança corporativa e que esta será uma jornada de evolução contínua.

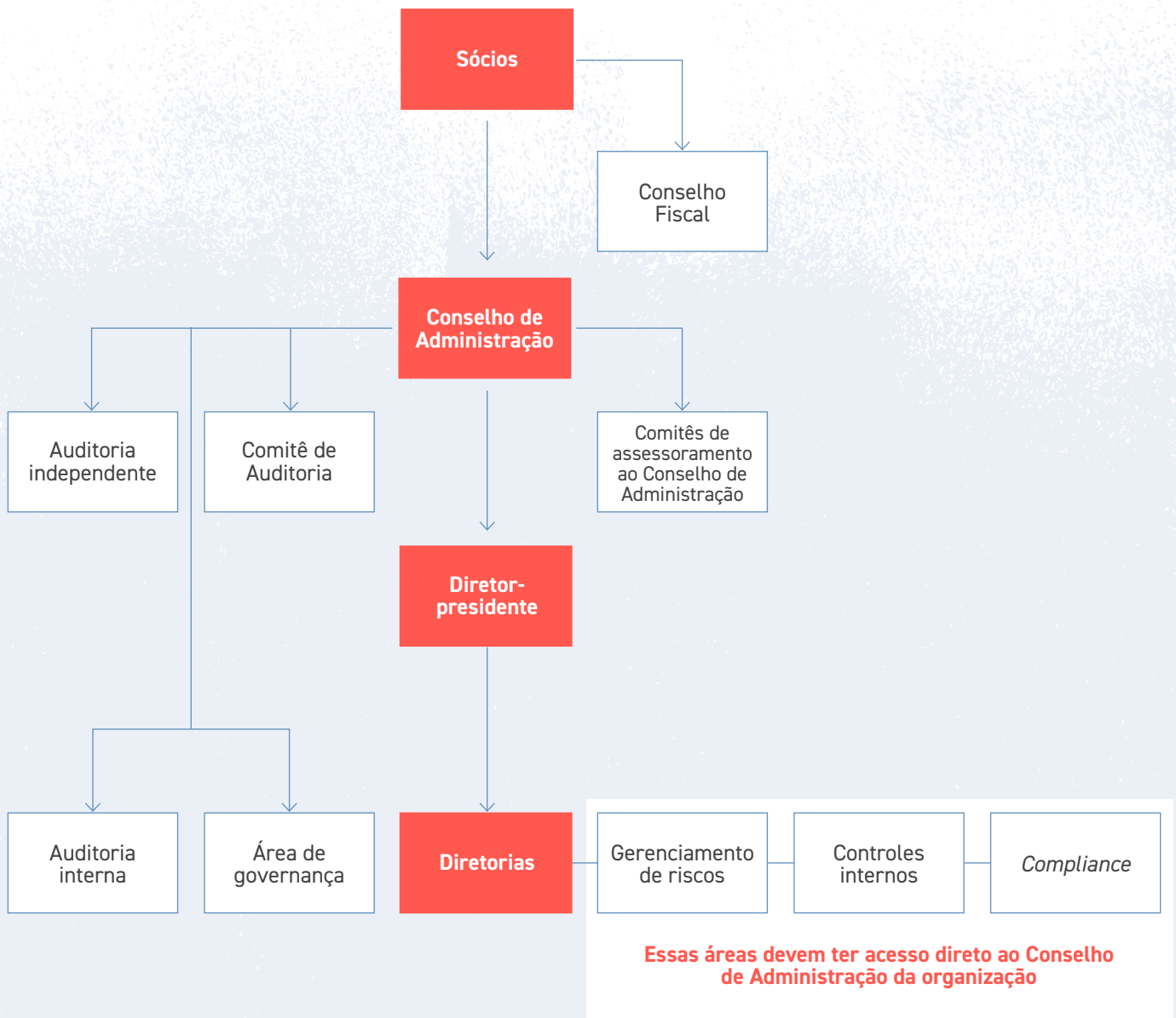
3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

De modo geral, a estrutura de governança é composta por um conjunto de **agentes** e **órgãos**. As relações existentes entre eles compõem o “sistema de governança corporativa”.

Cada organização deve ter uma estrutura de governança considerando seu nível de maturidade, arcabouço regulatório e estrutura jurídica, podendo ser menos ou mais complexa.

Os agentes que compõem o sistema de governança devem avaliar as questões ambientais, sociais e de governança, considerando uma agenda estratégica e transversal. Por isso, é necessário promover o pensamento integrado entre as lideranças, evitando que os temas sejam avaliados de forma isolada. **A sustentabilidade deve permear toda a organização.**

Exemplo de estrutura de governança robusta proposta pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC):



Fonte: Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa - 6ª edição



Quais os benefícios de uma estrutura bem implementada?

Uma estrutura de governança robusta e eficaz promove a transparência nas operações de toda a organização, aumentando a credibilidade junto aos *stakeholders*. Além disso, estabelece um processo claro para tomadas de decisão, garantindo alinhamento aos objetivos da organização.

3.1 ÓRGÃOS E AGENTES DE GOVERNANÇA

Órgãos e agentes de governança são as estruturas e indivíduos responsáveis por garantir que uma organização opere de maneira eficiente, ética e de acordo com suas políticas, regulamentos e objetivos estratégicos.

Eles desempenham papéis essenciais na supervisão, direção e controle das atividades da organização, assegurando transparência, responsabilidade e sustentabilidade a longo prazo, sendo vitais na estrutura e no funcionamento das organizações.

Quem são os Agentes de Governança?

Os **agentes de governança** são os indivíduos que compõem o sistema e a estrutura de governança. Eles são guardiões dos princípios de governança corporativa, devendo guiar suas decisões seguindo boas práticas e propósitos das organizações.

Como agentes de governança devem atuar em caso de conflitos de interesse?

É imprescindível que agentes de governança fiquem atentos a situações que caracterizem **conflito de interesses** potencial ou real. Isto ocorre quando um agente de governança tem ou pode ter interesses (pessoais, comerciais, profissionais ou de qualquer natureza) efetiva ou potencialmente conflitante com os da organização. Para tanto, deve-se assegurar que organizações tenham políticas e processos claros, implementados e disseminados para orientar tomadas de decisões sempre a favor dos interesses da organização.

Órgãos de Governança



Conselho de Administração: É o principal órgão de governança responsável pela supervisão geral da organização e encarregado da conexão entre gestão executiva e sócios. Define a direção estratégica, aprova planos e orçamentos, monitorando o desempenho da gestão sempre em defesa dos interesses da organização.

Os conselheiros de administração têm qualidade de administradores e, portanto, possuem **deveres fiduciários** para com a organização no que se refere a orientar e a monitorar a diretoria. O objetivo é gerar valor sustentável no curto, médio e longo prazo para a organização, seus sócios e todas as partes interessadas.



Comitês do Conselho: Auxiliam o Conselho de Administração em assuntos e áreas específicas. Diante um ambiente de negócios cada vez mais complexo, dinâmico e com desafios socioambientais reais, contar com apoio de especialistas para o debate de temas e a compreensão de tais desafios é imprescindível para a boa condução e perenidade das organizações.



Conselho Fiscal: Órgão de supervisão financeira independente. Monitora a integridade das demonstrações financeiras e a conformidade com as leis e regulamentos. Pode ser composto por membros eleitos pelos acionistas,



Sócios



Conselheiros de administração



Conselheiros fiscais



Auditores, diretores



Responsáveis por Governança



Membros de comitês de assessoramento ao conselho

podendo incluir representantes dos trabalhadores em algumas jurisdições. Tem como responsabilidade revisar e aprovar as demonstrações financeiras, monitorar auditorias (internas e externas) e assegurar a conformidade de normas financeiras.



Diretoria Executiva: Órgão responsável pela condução e pela gestão da organização. Tem como missão a execução da estratégia definida pelo Conselho de Administração. Responsável por executar estratégias, gerenciar operações diárias, se reportar ao Conselho de Administração e garantir o cumprimento de metas operacionais e financeiras.

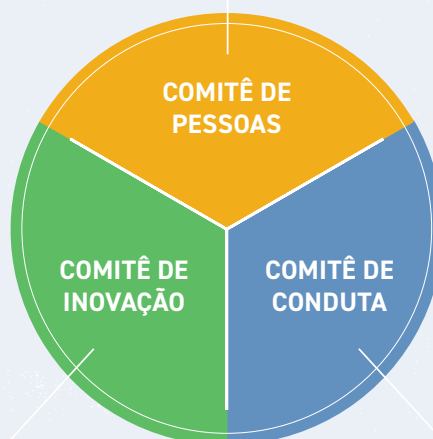
3.2 COMITÊS DE ACESSORAMENTO

O Conselho de Administração tem a responsabilidade de considerar contextos dinâmicos e complexos em suas decisões. Essa abordagem exige que o Conselho lide com uma variedade de temas amplos, que frequentemente demandam análises e discussões mais especializadas. Para apoiar essas deliberações, os Comitês de Assessoramento ao Conselho desempenham um papel fundamental, promovendo discussões mais detalhadas e aprofundadas.

Comitês de apoio ao Conselho devem considerar o porte de cada organização para que não se tornem complexos e estar em acordo com o nível de maturidade da organização nos temas ESG.

Há diversos temas relacionados à agenda ambiental, social e de governança (ESG) que fazem parte das discussões e avaliação dos Comitês de assessoramento ao Conselho. Por exemplo:

Inclusão, diversidade, retenção de talentos e gestão de capital humano, dentre outros aspectos relacionados à agenda social



Temas relacionados às oportunidades de geração de novos produtos e negócios em uma economia verde ou economia circular

Conduta com *stakeholders* internos e externos da organização, relacionamento com fornecedores, parceiros, colaboradores, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), políticas anticorrupção, etc.



3.3 COMITÊS DE SUSTENTABILIDADE

Os Comitês de sustentabilidade são compostos por especialistas em temas específicos, que devem formular recomendações ao Conselho de Administração, considerando temáticas relacionadas à agenda ESG e dando suporte nas tomadas de decisão.

Como estruturar um Comitê de Sustentabilidade?

- Comitês podem ser compostos por três a cinco membros, sendo ao menos um conselheiro com funções definidas de coordenação.
- Idealmente, Comitês devem incluir especialistas ou consultores externos que contribuam com temas emergentes e tendências que envolvem a agenda de sustentabilidade. Da mesma forma, para otimizar e direcionar as discussões, o executivo responsável por sustentabilidade na organização deve ser convidado frequente das reuniões.

3.4 ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE

Os órgãos de fiscalização e controle desempenham um papel fundamental no contexto da governança, tanto no setor público quanto no setor privado. Eles são responsáveis por monitorar e supervisionar as atividades das organizações, garantindo conformidade com as leis, regulamentos, políticas internas e padrões éticos.

A função de fiscalização e controle é essencial para promover a transparência, a responsabilidade e a eficiência nas operações das organizações. Quais são os órgãos de fiscalização e controle?

Comitê de Auditoria: Desempenha um papel crítico na supervisão das práticas contábeis, na revisão dos controles internos e na avaliação da eficácia dos sistemas de gerenciamento de riscos.

Auditoria Interna: Verifica se os controles internos estão bem desenhados e funcionando conforme o esperado para mitigar riscos e garantir a integridade dos processos.

Gestão de Riscos: É o processo sistemático de identificar, avaliar e controlar ameaças potenciais que podem impactar negativamente os objetivos de uma organização. Essas ameaças, ou "riscos", podem surgir de uma variedade de fontes, como incertezas financeiras, responsabilidades legais, falhas operacionais, desastres naturais e outros eventos inesperados.

4. POLÍTICAS E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

Políticas e práticas sustentáveis são imprescindíveis para que as organizações atuem em um ambiente de negócios cada vez mais complexo e desafiador em contrapartida à ambição de um futuro mais sustentável.

São diretrizes e ações implementadas por organizações para promover a sustentabilidade ambiental, social e econômica. Visam minimizar os impactos negativos e maximizar os benefícios para a sociedade, o meio ambiente e a economia, garantindo a viabilidade a longo prazo dos recursos naturais e das comunidades.

4. POLÍTICAS E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

Por meio de políticas, procedimentos e boas práticas no dia a dia das organizações é possível equilibrar o retorno financeiro e a internalização de custos sociais e ambientais de suas atividades, desde que implementadas, endossadas pela alta gestão, disseminadas e atualizadas constantemente aos diversos *stakeholders*, fortalecendo as relações de negócio em toda a cadeia de valor.

Exemplos de boas práticas:

Diversidade nos conselhos e cargos de liderança, sistema de gestão integrado, presença de órgãos acessórios e auditorias independentes, relação com investidores, relatórios financeiros, relatos de sustentabilidade e relatos integrados.

Código de conduta atualizado periodicamente, publicado e disseminado para todos os *stakeholders*. Canal de denúncias anônimas para casos que violem o código de conduta. Políticas e procedimentos para boas práticas concorrenciais.

Investimento em pesquisa e desenvolvimento para modelos de negócio inspirados na economia circular, monitoramento de indicadores e KPIs socioambientais. Busca e implementação de estratégia digital e inovação tecnológica, incluindo plano de contingências.

Quais os benefícios de políticas e boas práticas em sustentabilidade?

Empresas que implementam práticas mais sustentáveis têm melhor reputação e fidelizam consumidores mais conscientes. Práticas eficientes podem reduzir custos operacionais e atrair investidores cada vez mais focados em empresas com boas práticas em ESG. A sustentabilidade impulsiona a inovação, levando ao desenvolvimento de novos produtos e serviços.





4.1 POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE

A política de sustentabilidade é um instrumento fundamental para **orientar as ações e decisões de uma organização em direção a práticas mais responsáveis, éticas e sustentáveis**.

Ela reflete o compromisso da empresa com a preservação do meio ambiente, o bem-estar social e o desenvolvimento econômico de forma equilibrada e integrada, alinhando-se ao propósito e à estratégia da organização.

Exemplo de Sumário de Política de Sustentabilidade Corporativa:

1. Introdução

- Declaração de Missão
- Visão e Valores da Empresa

2. Governança e Liderança

- Estrutura de Governança
- Responsabilidades e Papéis

3. Conformidade Legal e Regulatória

- Cumprimento de Legislação
- Normas e Certificações

4. Gestão Ambiental

- Redução de Emissões
- Uso Eficiente de Recursos
- Gestão de Resíduos
- Conservação da Biodiversidade

5. Responsabilidade

Social Corporativa (RSC)

- Direitos Humanos
- Diversidade e Inclusão
- Desenvolvimento Comunitário
- Condições de Trabalho

6. Desenvolvimento Sustentável

- Inovação Sustentável
- Economia Circular
- Parcerias Sustentáveis

7. Engajamento das Partes Interessadas

- Comunicação Transparente
- Feedback e Participação

8. Educação e Treinamento

- Capacitação
- Conscientização

9. Monitoramento e Relatórios

- Métricas e Indicadores
- Auditorias e Avaliações
- Relatórios de Sustentabilidade

10. Melhoria Contínua

- Revisão e Atualização
- Inovação Contínua
- Glossário de Termos
- Referências e Documentos de Apoio
- Contatos para Dúvidas e Informações Adicionais

4.2 CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA

Através do direcionamento ético respaldado pelo **propósito** da organização é possível estabelecer diretrizes claras de conduta e de comportamento que envolvam todos os públicos e partes interessadas. **Missão, Visão e Valores** norteiam tais objetivos assim como códigos e políticas.

O objetivo principal do **Código de Ética ou Código de Conduta** é contemplar normas internas com o objetivo de promover o propósito, os princípios e os valores éticos da organização. O cumprimento desse instrumento eleva o nível de confiança e a reputação



A constituição de um ambiente íntegro depende de escolhas e condutas individuais, sendo o código de conduta um documento primordial para essa finalidade.”

interna e externa. Ele se aplica a sócios, conselheiros, diretores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas.

As organizações também devem implementar canais para acolher denúncias de desvios de conduta (ocorridos ou potenciais). O Comitê de Conduta deve avaliar denúncias e dar o tratamento apropriado, prevenindo riscos financeiros, jurídicos e reputacionais para a organização.

Canais de denúncia devem, preferencialmente, ser geridos por empresa terceirizada e especializada. Isso garante imparcialidade, anonimato, confidencialidade e não retaliação aos denunciantes e às testemunhas.

O **Comitê de Conduta** é órgão apropriado para dar seguimento às denúncias realizadas, assim como avaliar eventuais atualizações do Código de Ética.

5. METAS E INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

Para inserir a perspectiva de sustentabilidade (práticas ambientais, sociais e de governança) no planejamento estratégico, é importante que a organização identifique os temas que são mais relevantes para seu negócio por meio do processo da materialidade.

A alta liderança deverá considerar esses temas materiais e de maior impacto no processo de gestão de riscos, avaliando influências no curto, médio e longo prazos.

Em seguida, será necessário definir objetivos claros e desdobrá-los em metas e indicadores para monitorar avanços. Ressalte-se a importância do envolvimento da alta gestão e a aprovação dos objetivos definidos pelo processo de materialidade.

Os *stakeholders*, especialmente investidores e consumidores, estão cada vez mais atentos às práticas ESG das empresas. Metas claras e indicadores robustos ajudam a atender às expectativas da sociedade. Além disso, fortalecem relações de longo prazo, ao dar transparência à gestão de riscos e mitigação de fatores externos ao negócio, que podem impactar a organização, a sociedade e o meio ambiente.

5.1 DEFINIÇÃO DE METAS

Definir metas é uma maneira clara e orientada para o alcance dos objetivos que a organização almeja rumo ao desempenho sustentável, criando valor a longo prazo. Isso facilita a integração da sustentabilidade na estratégia empresarial e promove a inovação, além de orientar a alocação de recursos e a priorização de iniciativas.

É importante avaliar o momento e o estágio da integração da agenda de sustentabilidade nos processos e na cultura da organização antes de associar metas à remuneração variável da alta gestão e demais níveis.

Quanto mais sólida a integração dos aspectos sociais, ambientais e de governança nas práticas de gestão, mais efetiva será a construção de metas que impulsionem a estratégia de sustentabilidade na organização a partir das lideranças.



Exemplos de Metas de Sustentabilidade:

AMBIENTAIS

- Reduzir as emissões de CO₂ em todos os escopos (em percentual) até 2030
- Aumentar a eficiência energética (em percentual) nos próximos cinco anos
- Alcançar uma gestão de resíduos adequada e zero descarte de resíduos enviados para aterros até 2025

SOCIAIS

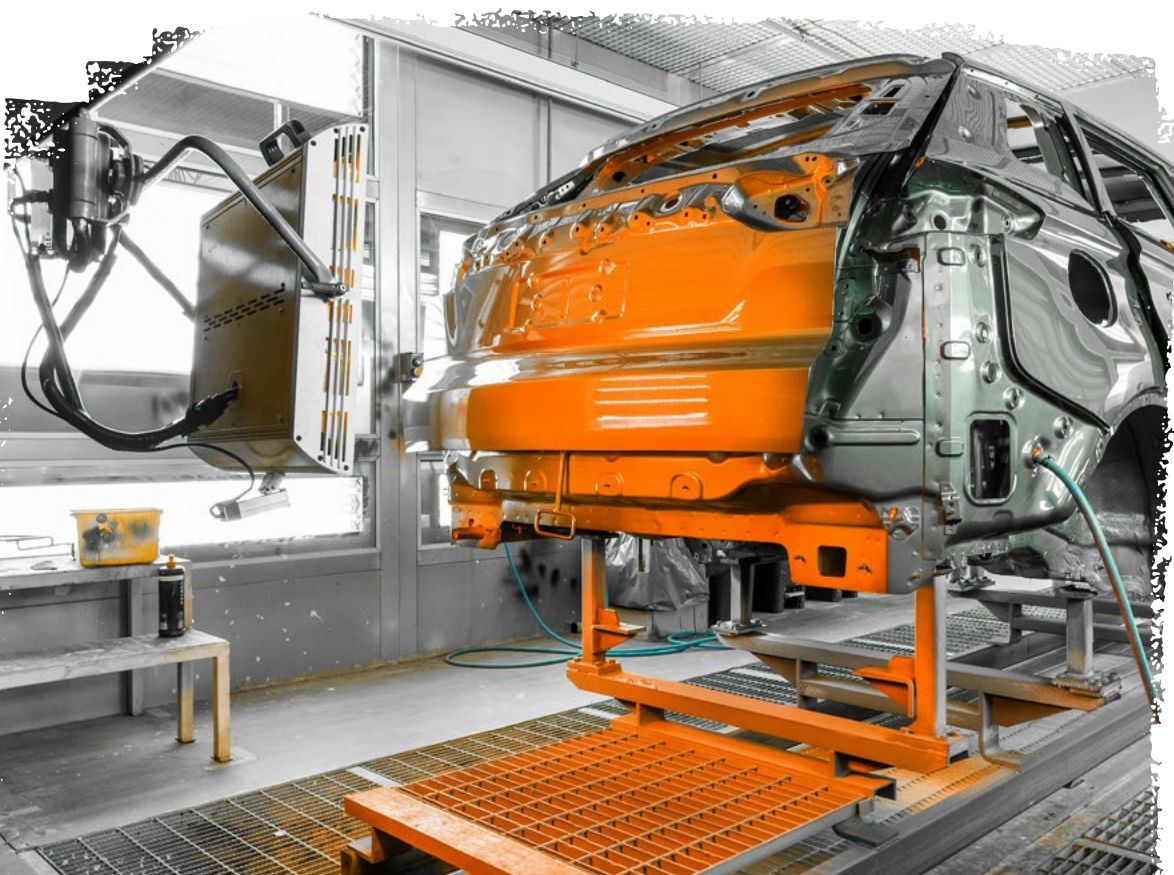
- Aumentar a diversidade de gênero em cargos de liderança (em percentual) até 2025
- Investir em programas comunitários com impacto positivo (em número de pessoas) até 2030.

GOVERNANÇA

- Implementar políticas de governança que garantam 100% de transparência em relatórios financeiros e de sustentabilidade
- Estabelecer um comitê ESG no Conselho de Administração até o próximo ano vigente.

Além do estabelecimento de metas claras, é essencial que a organização se comprometa publicamente com iniciativas globais de sustentabilidade que estejam alinhadas à sua estratégia de negócios.

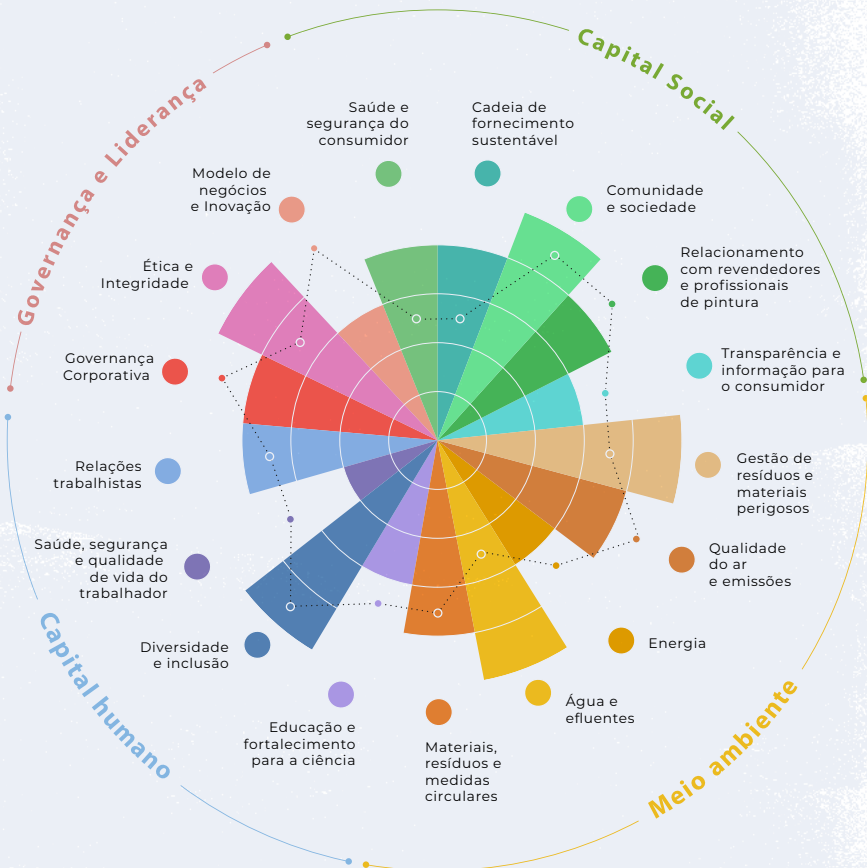
Ao assumir compromissos públicos e tornar-se signatária de iniciativas vinculadas ao cumprimento da Agenda 2030, como a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a adesão aos Princípios do Pacto Global, à iniciativa Empresas Pelo Clima, entre outras, a empresa evidencia seu engajamento em incorporar práticas sustentáveis em suas operações diárias. Essa postura não apenas reforça a transparência e a responsabilidade perante seus *stakeholders*, mas também ressalta sua relevância no contexto global atual.



5.2 INDICADORES DE DESEMPENHO

As metas se desdobram em indicadores de sustentabilidade permitindo que as organizações quantifiquem, mensurem e gerenciem o desempenho em áreas críticas. Estes indicadores auxiliam a detectar desvios e a tomar medidas corretivas ágeis, além de identificar oportunidades de melhorias operacionais e de processos, ajustando a estratégia (e revisitando as metas), caso necessário.

Figura ilustrativa do sistema de avaliação da sustentabilidade - PSS Abrafati



6. RELATÓRIOS E TRANSPARÊNCIA

Relatórios aumentam a confiança, a transparência e a credibilidade da organização (interna e externamente), especialmente no diálogo e na colaboração com diferentes *stakeholders*. Eles devem estar disponíveis e de fácil acesso no *site* e nos canais internos das organizações.

Elaborar relatórios periódicos, eficazes, padronizados e alinhados a metodologias internacionalmente reconhecidas, como o GRI (Global Reporting Initiative) ou o SASB (Sustainability Accounting Standards Board), é uma boa prática para comunicar o desempenho da estratégia de sustentabilidade da empresa de forma transparente.

Pode-se ainda considerar a auditoria independente de tais relatos, prática que potencializa e credibilidade e reputação das organizações, proporcionando uma visão imparcial do desempenho da empresa.



Caso a organização não tenha porte ou maturidade para elaborar relatórios seguindo metodologias internacionais, é possível dar transparência às ações em sustentabilidade por meio de relatórios de atividade e/ou conteúdos no *site* e nas redes sociais.

7. COMUNICAÇÃO COM STAKEHOLDERS

A liderança executiva deve comunicar regularmente os progressos, desafios e conquistas da organização em relação à agenda ESG. A transparência é crucial para ganhar a confiança de *stakeholders* internos e externos.

Manter um diálogo aberto e contínuo com *stakeholders* é fundamental para entender suas expectativas e preocupações em relação às práticas ESG da empresa.

8. EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

Por que promover educação e treinamento constantes?

Garante que todos os níveis da organização compreendam e implementem práticas sustentáveis e responsáveis. Ajuda a integrar os princípios da governança na cultura corporativa e a melhorar o desempenho ESG, assegurando a conformidade com as regulamentações e expectativas dos *stakeholders*.

Capacita as lideranças a tomar decisões informadas e responsáveis, demonstrando o compromisso da empresa com a criação de valor sustentável e a mitigação de riscos, performances ESG que contribuem para um futuro mais sustentável.

Aumenta o nível de conscientização interno sobre os impactos ambientais e sociais das operações da empresa. Isso promove um entendimento mais profundo da importância da governança responsável, protegendo a organização contra potenciais danos à reputação e/ou financeiros.

Ajuda a engajar colaboradores, investidores, clientes e outros *stakeholders*, demonstrando o compromisso da empresa com a responsabilidade socioambiental e a sustentabilidade.

Como educar e treinar:

Workshops e seminários focados em temas ESG para membros do conselho e executivos, abordando questões como mudanças climáticas, direitos humanos, governança ética, bem como sessões de treinamento personalizadas para a liderança.

Módulos sobre ESG nos programas de integração de novos colaboradores, apresentando a política de sustentabilidade e o código de conduta, entre outros. Oferecer cursos online acessíveis aos colaboradores, bem como treinamentos regulares para discutir práticas, compartilhar experiências e resolver dúvidas.

Programas de liderança que capacitem gestores a implementar e supervisionar iniciativas ESG em suas respectivas áreas.

9. ENGAJAMENTO DO CONSELHO E LIDERANÇAS

O engajamento do Conselho de Administração e da liderança executiva com a governança é vital para a integração bem-sucedida das práticas de sustentabilidade nas decisões e operações empresariais. Isso garante conformidade e mitigação de riscos ao mesmo tempo em que promove uma cultura organizacional ética, aumentando a transparência e a responsabilidade da organização com a sociedade.

Lideranças engajadas estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios sociais, econômicos e climáticos — atuais e futuros — e aproveitar as oportunidades de crescimento sustentável. Também estão preparadas para dar respostas e agir frente às demandas externas, além de mais resilientes diante de possíveis crises.

O sucesso da implementação da agenda de sustentabilidade depende de uma abordagem integrada, sistêmica e estratégica, sustentada por uma governança corporativa forte e um compromisso genuíno da liderança com o desenvolvimento sustentável dos negócios.

10. REVISÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Em um mundo onde a sustentabilidade é cada vez mais valorizada, atualizar políticas de sustentabilidade, ouvir os *stakeholders*, revisar estratégias e manter uma agenda tempestiva junto aos órgãos de governança vão além de uma questão de responsabilidade: são uma estratégia inteligente de negócios. **Essas práticas ajudam as organizações a se adaptar às mudanças, mitigar riscos, inovar e, acima de tudo, construir um futuro mais sustentável para todos.**

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ELKINGTON, John. Canibais com garfo e faca. São Paulo: Makron, 2011.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 6. ed. IBGC, 2023.

Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640>.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Boas Práticas para uma agenda ESG nas organizações. 1. ed. IBGC, 2022.

Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24587>.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Governança corporativa e boas práticas de comunicação. Caderno 16. São Paulo: IBGC, 2017.

Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21954>.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Mudança do Paradigma da Sustentabilidade: o Papel do Conselho nas Questões ASG. 2019.

Disponível em: <https://www.revistari.com.br/234/1507>.



12. GLOSSÁRIO

Desenvolvimento sustentável: Modelo de crescimento que procura satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades, equilibrando o desenvolvimento econômico, a proteção ambiental e o bem-estar social.

Deveres fiduciários: São as obrigações legais e éticas que uma pessoa, como um administrador ou gestor, tem de agir no melhor interesse de outra parte, como acionistas ou beneficiários, com lealdade, transparência e diligência.

Economia circular: Conceito econômico em que o modelo de produção é restaurativo e regenerativo, isto é, mantém os produtos, componentes e materiais em seu máximo nível de utilidade e de valor. Dentre as formas de consumo que são amigáveis à economia circular estão o compartilhamento, o aluguel, a reutilização, a reparação, a renovação e a reciclagem de materiais e de produtos existentes.

Economia verde: Foca na promoção do crescimento econômico sustentável com a redução de impactos ambientais. Busca alinhar o desenvolvimento econômico com a preservação dos recursos naturais, incentivando práticas que resultem em menor emissão de carbono, conservação da biodiversidade e uso eficiente de recursos.

Empresas Pelo Clima (EPC): Iniciativa brasileira que reúne empresas comprometidas com a gestão e redução de emissões de gases de efeito estufa, buscando mitigar os impactos das mudanças climáticas e promover práticas sustentáveis no ambiente empresarial.

ESG: Sigla em inglês para "Environmental, Social, and Governance," que se refere a práticas Ambientais, Sociais e de Governança em empresas e organizações. Esses três pilares são usados para medir a sustentabilidade e o impacto ético e responsável em uma empresa.

Gestão de riscos: Processo sistemático de identificar, avaliar e controlar ameaças potenciais que podem impactar negativamente os objetivos de uma organização. Essas ameaças, ou "riscos", podem surgir de uma variedade de fontes, como incertezas financeiras, responsabilidades legais, falhas operacionais, desastres naturais e outros eventos inesperados.

Geração de valor compartilhado: Estratégia empresarial que busca criar valor econômico para a empresa enquanto gera benefícios sociais e ambientais. Isso ocorre quando as empresas alinham suas operações e produtos às necessidades da sociedade, resultando em soluções que atendem a ambos os interesses, promovendo o desenvolvimento sustentável e a prosperidade mútua.

Geração de valor sustentável: Criação de valor econômico

para a empresa de forma que também preserve e melhore os recursos ambientais, sociais e econômicos a longo prazo. Isso envolve práticas que garantem o sucesso futuro da empresa sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atenderem às suas próprias necessidades.

GRI (Global Reporting Initiative): Organização internacional que estabelece o padrão para as instituições divulgarem os resultados de suas práticas sustentáveis, por meio de diretrizes e indicadores claramente definidos.

KPIs socioambientais: Indicadores-chave de desempenho ambiental para medir e acompanhar o progresso da organização em direção às metas de sustentabilidade, como emissões de carbono, consumo de energia, diversidade, inclusão e responsabilidade social corporativa.

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados: Lei Federal nº 13.709/2018, sancionada para proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade de cada indivíduo em relação a seus dados pessoais, definindo o tratamento adequado desses dados em meio físico ou digital.

Mitigar riscos: Processo de identificar, avaliar e implementar medidas para reduzir a probabilidade e o impacto de potenciais ameaças, minimizando seus efeitos negativos.

Mudanças climáticas: Referem-se às alterações significativas e duradouras nos padrões climáticos globais, principalmente causadas pelo aumento das concentrações de gases de efeito estufa devido à atividade humana, resultando em fenômenos como o aquecimento global, elevação do nível do mar e mudanças nos padrões de precipitação.

Plano de contingências: Conjunto de ações e procedimentos predefinidos para responder a emergências ou situações inesperadas, visando minimizar danos e garantir a continuidade das operações de uma organização.

Princípios do Pacto Global: Dez princípios universais que as empresas signatárias do Pacto Global das Nações Unidas se comprometem a seguir no dia a dia de suas operações visando ao melhor desempenho nas seguintes áreas: direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

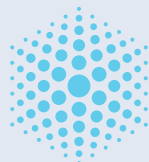
Stakeholders: São todas as partes interessadas ou afetadas por uma empresa ou projeto, incluindo acionistas, funcionários, clientes, fornecedores, comunidades e órgãos reguladores.

SASB – Sustainability Accounting Standards Board: Organização sem fins lucrativos, fundada em 2011, que desenvolve padrões financeiros e de sustentabilidade que auxiliam empresas na identificação de questões ambientais, sociais e de governança, na gestão e na divulgação de informações de sustentabilidade relevantes para investidores.



PROGRAMA SETORIAL DE
SUSTENTABILIDADE
ABRAFATI

Iniciativa:



ABRAFATI
Associação Brasileira dos
Fabricantes de Tintas

Apoio:

