

Relatório Ambição 2030

Ano 2



Pacto Global
Rede Brasil



Compromisso
Ação
Transformação



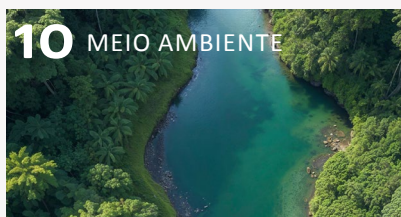
Pacto Global
Rede Brasil





AMBIÇÃO 2030

INCENTIVADO POR **ambipar**
GROUP






Sumário

MENSAGEM DO CONSELHO - RACHEL MAIA _____	4	PACTO GLOBAL DA ONU _____	7
MENSAGEM DA LIDERANÇA _____	5	PACTO GLOBAL DA ONU – REDE BRASIL _____	7
DECLARAÇÃO DO PACTO GLOBAL _____	6	AMBIÇÃO 2030 _____	8



 MOVIMENTO + ÁGUA _____	11
 MOVIMENTO AMBIÇÃO NET ZERO _____	17
 MOVIMENTO CONEXÃO CIRCULAR _____	23
 MOVIMENTO IMPACTO AMAZÔNIA _____	28



 MOVIMENTO ELAS LIDERAM _____	32
 MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE _____	38
 MOVIMENTO MENTE EM FOCO _____	45
 MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO _____	50
 MOVIMENTO EDUCA 2030 _____	54



 MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100% _____	58
--	----

COMO FAZER PARTE _____	64	EMPRESAS COMPROMETIDAS _____	66
COMITÊS CONSULTIVOS _____	65	FICHA TÉCNICA _____	70

MENSAGEM

DO CONSELHO

Chegamos ao segundo ano da estratégia Ambição 2030. É reconfortante ver como as organizações compreendem, cada vez mais, a necessidade do engajamento contínuo para o cumprimento das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Por meio da Ambição 2030, estamos conseguindo transformar os objetivos previstos pela ONU em compromissos e ação.

Na primeira edição deste relatório, apresentamos a Ambição 2030 e os primeiros Movimentos. Nesta, já conseguimos realizar um comparativo de alguns aspectos em relação ao primeiro ano. Houve um crescimento de 70% no número de instituições comprometidas, partindo de 170 para 286, reflexo de um maior engajamento das organizações com o tema, o que também se reflete no índice de respostas desta edição, que foi de 85%, destacando-se ainda o lançamento de mais dois movimentos: o Movimento Educa 2030 e o Movimento Impacto Amazônia.

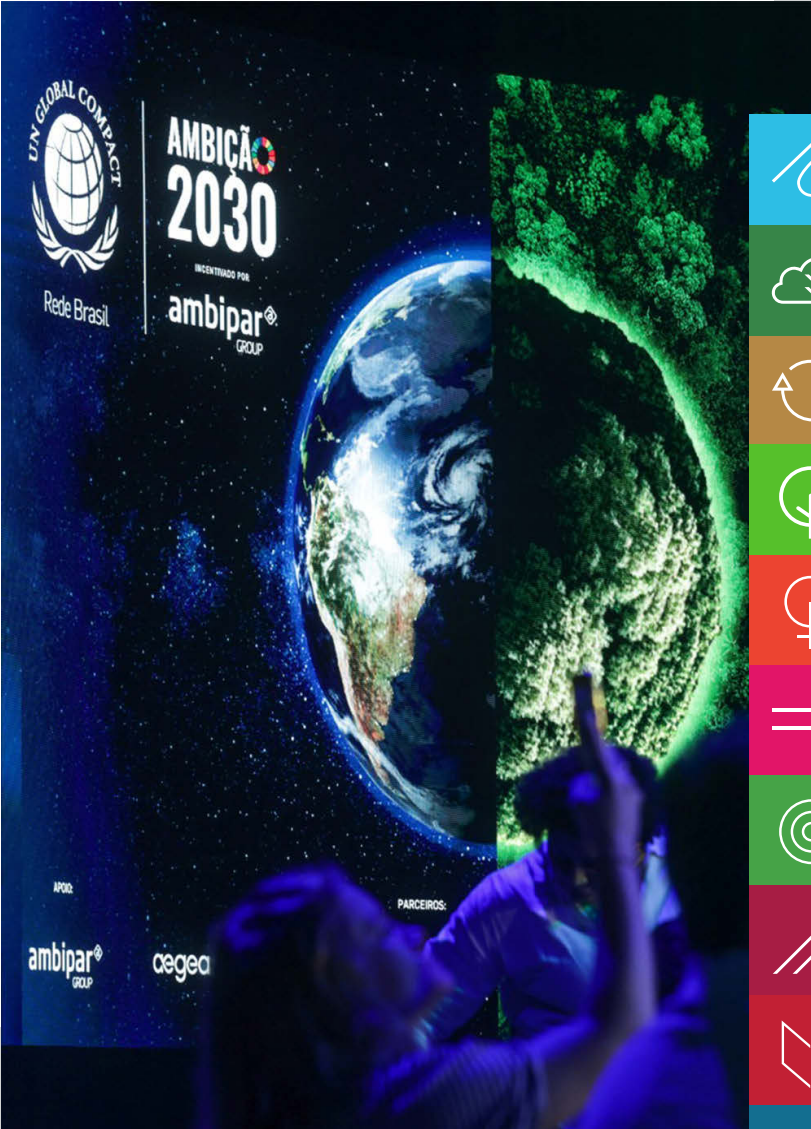
Ainda há muito a fazer. Estamos a apenas seis anos da data limite para o cumprimento da Agenda 2030, e, globalmente, apenas 17% das metas seguem na direção correta para serem cumpridas, sendo que 50% ainda apresentam progresso mínimo ou moderado, e mais de 30% estão estagnadas ou regredindo.

Nosso compromisso é mudar esse cenário. Nossos agora dez Movimentos estão ecoando conhecimento e promovendo intenso intercâmbio de experiências entre as organizações, para que todas tenham as ferramentas necessárias para o exercício de seus papéis nessa enorme engrenagem colaborativa. Estamos dando tangibilidade, transportando os ODS para os cenários de cada organização e desenhando juntos os caminhos a serem trilhados.



RACHEL MAIA

Presidente do Conselho de Administração do Pacto Global da ONU – Rede Brasil



MENSAGEM

DA LIDERANÇA

Ao lançarmos, dois anos atrás, a estratégia Ambição 2030 no Brasil, propusemos uma ação concreta de aceleração do engajamento, de atores importantes do universo empresarial, na missão de integrar cada vez mais os ODS às estratégias de negócios e tornar o ESG uma realidade, na velocidade em que as mudanças climáticas e os desafios socioeconômicos exigem.

Os dez Movimentos da estratégia Ambição 2030 trazem Compromissos objetivos e mensuráveis, em áreas críticas como mudanças climáticas, direitos humanos, trabalho, gestão hídrica, práticas anticorrupção e saúde mental. Nesses dois anos, já conseguimos avaliar o avanço das organizações participantes dos Movimentos e calibrar pontos de atenção para que esse engajamento ganhe a escala necessária, transformando-se em um fator de multiplicação exponencial.

Nossa expectativa inicial segue se materializando. Tivemos um aumento

significativo de instituições participantes, duplicamos o número de Compromissos assumidos e cerca de 70% das organizações que responderam essa pesquisa afirmam que a participação nos Movimentos contribui de forma relevante para o avanço dos temas internamente.

Essa iniciativa inovadora inspirou o próprio Escritório Global do Pacto Global das Nações Unidas (GCO), sede do Pacto Global nos Estados Unidos, a lançar o movimento global Forward Faster. É um chamado internacional para que as empresas protagonizem iniciativas corporativas pioneiras e ambiciosas rumo aos ODS, como uma incubadora, a partir da experiência brasileira, inspirando outros países no mesmo caminho.

Compartilhamos o retrato do segundo ano dessa iniciativa, e a jornada de quem já está conosco, na esperança de que, cada vez mais, esse percurso ganhe novos parceiros, para juntos mudarmos os prognósticos atuais, sem deixar ninguém para trás.

DIRETORIA EXECUTIVA

Pacto Global da ONU – Rede Brasil

“

Agora, mais do que nunca, as empresas estão tomando medidas em sustentabilidade, mas ainda não há progresso suficiente no sentido de cumprir a Agenda 2030. As organizações devem ser mais ambiciosas e colocar as palavras em ação.”

Sanda Ojiambo, diretora-executiva do Pacto Global das Nações Unidas





Pacto Global Rede Brasil

AMBIÇÃO 2030

INCENTIVADO POR **ambipar**[®]
GROUP

Engajamento em
162 países

18 mil empresas e
3,8 mil organizações
não empresariais

Mais de **50** projetos
conduzidos no Brasil

O PACTO GLOBAL DA ONU

Maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com abrangência e engajamento em 162 países, e um chamado especial do secretário-geral da ONU, o Pacto Global das Nações Unidas é uma convocação para que as empresas de todo o mundo alinhem suas operações e estratégias a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Lançado em 2000, o Pacto Global orienta e apoia a comunidade empresarial global no avanço das metas e valores da ONU, por meio de práticas corporativas responsáveis. Com mais de 21 mil participantes distribuídos em 65 redes locais, reúne 18 mil empresas e 3,8 mil organizações não empresariais baseadas em 101 países.

O PACTO GLOBAL DA ONU – REDE BRASIL

O Pacto Global da ONU – Rede Brasil foi criado em 2003, e hoje é a segunda maior rede local do mundo, com mais de 1,9 mil participantes. Os mais de 50 projetos conduzidos no país abrangem, principalmente, os temas Água e Saneamento, Alimentos e Agricultura, Energia e Clima, Direitos Humanos e Trabalho, Anticorrupção, Engajamento e Comunicação. Somos uma plataforma de projetos e ações que impactam a sociedade e potencializam os compromissos assumidos por meio do engajamento de lideranças do setor privado. Além dos Movimentos, também oferece a plataforma Observatório 2030, que monitora os compromissos públicos assumidos pelas organizações.

AMBIÇÃO 2030

Lançada em abril de 2022, a Ambição 2030 é uma estratégia formada hoje por dez grandes Movimentos, um desdobramento das metas dos ODS, com compromissos a serem cumpridos em etapas, de forma a apoiar as organizações em suas jornadas ESG e no cumprimento da Agenda 2030 da ONU. Um chamado do Pacto Global da ONU – Rede Brasil às organizações brasileiras para reconhecerem a urgência e a necessidade de promover ações concretas, com metas, e assumindo compromissos públicos.

Fazem parte da estratégia, os Movimentos apresentados a seguir.

Até o final de 2023, 286 organizações já haviam aderido aos Movimentos, com mais de 1,2 mil Compromissos assumidos nas diversas frentes.

Todos os Movimentos estão atrelados aos ODS e apresentam caminhos claros, por meio de Compromissos definidos para serem implementados ao longo dos próximos seis anos, imprimindo a velocidade necessária para o cumprimento da Agenda 2030.

MOVIMENTO + ÁGUA

Impactar a vida de mais de **100 milhões** de pessoas, alcançando a universalização do saneamento e da segurança hídrica no país.

MOVIMENTO AMBIÇÃO NET ZERO

Redução de **2 gigatoneladas** de CO₂ e em emissões acumuladas.

MOVIMENTO CONEXÃO CIRCULAR

Conectar instituições e iniciativas existentes em torno de projetos e investimentos que criem processos para acelerar **zero resíduos** em aterro sanitário e implementar **modelos de negócio circular**.

MOVIMENTO IMPACTO AMAZÔNIA

Promover o desenvolvimento sustentável na Amazônia, por meio de ações individuais, setoriais e intersetoriais que mantenham a **floresta em pé** e valorizem **os povos e as comunidades tradicionais**.

MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

1,5 mil organizações comprometidas com o Elas Lideram 2030 e **+11 mil** mulheres em posição de alta liderança.

MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE

1,5 mil organizações comprometidas em ter **+15 mil** pessoas negras* em posição de liderança até 2030.

*negras, indígenas, quilombolas ou pertencentes a outro grupo étnico socialmente vulnerável.

MOVIMENTO MENTE EM FOCO

1 mil organizações com programas estruturantes de saúde mental e **10 milhões** de trabalhadores impactados.

MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

Garantir **100% de salário digno** para funcionários(as), incluindo operações, contratados(as), e/ou terceirizados(as) e promover e engajar toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno.

MOVIMENTO EDUCA2030

Promover a **universalização** de uma **educação** diversa e alinhada à Agenda 2030 e de Direitos Humanos.

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%

Desenvolver instituições **eficazes, responsáveis e transparentes** em todos os níveis.

AMBIÇÃO 2030

Pelo segundo ano, apresentamos neste relatório, os indicadores de cada um dos dez Movimentos que fazem parte da Ambição 2030. Esses indicadores são revisados, coletados e analisados anualmente. Desde a primeira coleta, referente aos dados de 2022, os achados da avaliação fornecem indicadores relevantes para que cada Movimento trabalhe junto às organizações, encontrando a melhor forma de acelerar a entrega dos Compromissos, avançando na Agenda 2030 e em suas jornadas ESG. Os dados deste ciclo se referem ao ano de 2023.

PANORAMA DA INICIATIVA



Lançada em 2022 para acelerar o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Convite às organizações para assumirem compromissos públicos e mensuráveis em temas ligados aos ODS



Já inspirou iniciativas semelhantes no Pacto Global da ONU nos Estados Unidos e em outros países

286
organizações comprometidas nos dez movimentos

519
cartas compromisso assinadas pelas organizações

+1,2 mil **+1,3 M**
compromissos assumidos pelas organizações

abrangência

funcionários(as)



Pacto Global
Rede Brasil

AMBIÇÃO 2030
INCENTIVADO POR ambipar®

Organizações comprometidas
170
em 2022

286
em 2023

Organizações respondentes
137
em 2022

244
em 2023

Cartas compromisso assinadas
272
em 2022

519
em 2023

Organizações comprometidas

68%
de crescimento em 2023 ante 2022

Cartas compromisso

99%
de crescimento em 2023 ante 2022



No Brasil, o Pacto Global ajuda as organizações a entenderem como seus negócios impactam a sociedade e o meio ambiente, direcionando-as para metas ambiciosas. A ideia é que cada uma contribua com sua parte para objetivos comuns. Na Ambipar, acreditamos que essa colaboração fortalece nossas chances de contribuir, em grande escala, para a implementação de soluções que enfrentem os principais desafios do país e para o cumprimento dos ODS.”

Rafael Tello, vice-presidente de Sustentabilidade da Ambipar



MEIO AMBIENTE

MOVIMENTO + ÁGUA



**O MOVIMENTO
+ ÁGUA ambiciosa**
impactar a vida de **100 milhões**
de pessoas, alcançando a
universalização do saneamento
e a segurança hídrica no país.



AMBIÇÃO 2030



A Aegea tem a universalização do saneamento como um compromisso que vai além da prestação de serviços em suas operações, buscando gerar, em cada localidade onde atuamos, prosperidade compartilhada e desenvolvimento sustentável, dignidade e impacto positivo para milhões de brasileiros.”

Radamés Casseb, CEO da Aegea



O Movimento Ambição 2030 tem sido essencial para inspirar e engajar *stakeholders* internos e externos da Coca-Cola América Latina a participar e contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em suas operações, frentes e estratégias de negócios.”

Rodrigo Brito, diretor de Sustentabilidade da Coca-Cola Brasil



EMPRESAS EMBAIXADORAS

aegea

ambipar
GROUP

Coca-Cola



COMPROMISSOS

99%

de pessoas com acesso a água potável*

90%

de esgoto coletado e tratado*

50%

das áreas críticas que auxiliam na produção natural de água conservadas e/ou reflorestadas

25%

de aumento na eficiência do uso de água nos processos produtivos

* OS COMPROMISSOS FOCADOS EM SANEAMENTO TERÃO COMO LINHA DE CHEGADA 2033, A FIM DE CAMINHARMOS LADO A LADO COM O NOVO MARCO LEGAL DO SANEAMENTO.

Organizações comprometidas

21

em 2022

46

em 2023



Organizações respondentes

18

em 2022

43

em 2023



119%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas



Aceleração da universalização do saneamento e da segurança hídrica

A aparente abundância do principal recurso natural que sustenta a vida na Terra cria a falsa percepção de sua infinitude. A profunda transformação dos ciclos climáticos impacta diretamente a disponibilidade real de água de boa qualidade para a manutenção da vida, das sociedades e seus sistemas produtivos.

O Movimento + Água é uma iniciativa para aceleração da universalização do acesso ao saneamento e da segurança hídrica no Brasil e tem a ambição de impactar a vida de mais de cem milhões de pessoas. A definição de compromissos é tida como uma maneira poderosa de impulsionar as empresas com vantagem competitiva na transformação da sociedade, para a universalização do acesso ao saneamento e da segurança hídrica no país, avançando no ODS 6 (Água Potável e Saneamento) para que as organizações atuem para cumprir esses compromissos não apenas em suas operações, mas também em sua cadeia de valor e região de operação.

Todos os anos, em torno de 65 trilhões de litros de água são captados nos mananciais brasileiros. Metade disso vai para a irrigação agrícola, 25% para abastecer as cidades e 10% são utilizados pelas indústrias. A diferença de 15% é dividida entre outros usos. Os indicadores da Agência Nacional de Águas (ANA) apontam, também, que 8,5 milhões de brasileiros foram impactados, em 2022, por eventos climáticos como inundações ou secas severas.

As organizações associadas ao Movimento vêm trabalhando para potencializar as oportunidades oriundas dos compromissos em água e saneamento, ampliando o alcance de ações para garantir acesso a água potável e coleta e tratamento de esgotos e efluentes de suas unidades, em parceria com organizações sociais nas comunidades impactadas por suas operações.

INICIATIVAS DE DESTAQUE

O Prêmio Guardiões pela Água contemplou, em sua primeira edição, projetos e práticas de empresas como Coca-Cola e Ambev, além de reconhecer iniciativas da Sanepar e da Aegea. No caso da Coca-Cola, a empresa comprometeu-se em devolver à natureza e às comunidades 100% da água utilizada nas fábricas, compromisso que tem sido cumprido nos países onde a empresa opera, e conta com três pilares: Eficiência Hídrica, Reposição Hídrica pela Proteção de Bacias, e Acesso a Água. No caso da Ambev, a iniciativa promoveu o acesso a água potável para o povo Yawanawá, que habita a Terra Indígena do Rio Gregório, no Acre. A ação, que incluiu a implantação de pontos de filtragem e tratamento da água, impactou positivamente cerca de 1,2 mil indígenas e reduziu em 67% os casos de doenças de veiculação hídrica.

A Coalizão Brasileira pela Resiliência Hídrica, lançada em 22 de março, no Dia Mundial da Água, é um

convite para que empresas e organizações se unam em ações de impacto para proteção das bacias hidrográficas sob estresse hídrico, como resultado da parceria entre Pacto Global da ONU – Rede Brasil, Coca-Cola e Instituto Cerrados. O primeiro foco de atuação é o bioma do Cerrado, reconhecido como o berço das águas do país, abrigando nascentes de oito das 12 bacias hidrográficas nacionais. A região vem sendo extremamente pressionada nos últimos anos, com perda de 53% da cobertura original.

Pelo fato de uma das alternativas de aumento da eficiência no uso da água ser o reúso, foi lançado o HUB Circularidade em Água, voltado à produção e compartilhamento de conhecimento técnico-científico de forma colaborativa e sistematizada, para inspirar organizações da indústria a atuarem na agenda de circularidade da água por meio do reúso. Essa ação está alinhada com as metas da Agenda 2030.

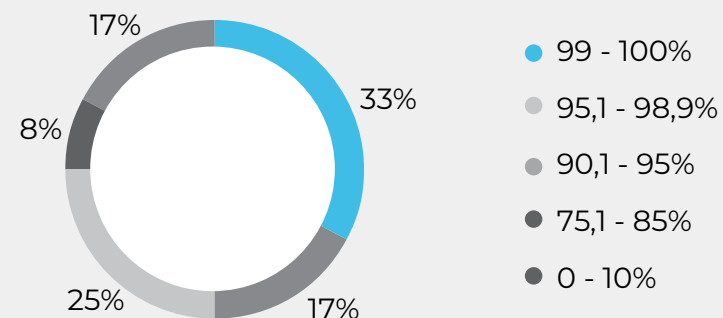
73%

das organizações apontam que o Movimento + Água trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema.

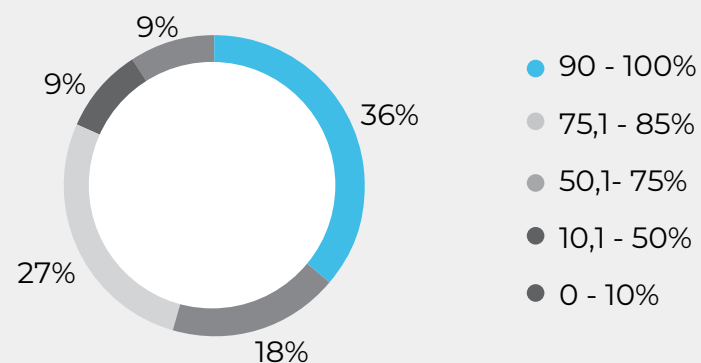
DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

- Neste segundo ciclo, o Movimento incluiu em seu escopo o Compromisso de melhorar a eficiência no uso da água nos processos produtivos, ao qual 18 empresas aderiram. Seis empresas já cumprem o Compromisso, apoiando projetos para o aumento da eficiência hídrica.
- Isso pode ser visto como uma oportunidade de adesão a iniciativas inovadoras para apoiar a viabilidade de atuação no pilar de resiliência hídrica: HUB Circularidade em Água, empoderamento na temática e ganho de conhecimento técnico, e Coalizão Brasileira pela Resiliência Hídrica, com atuação coletiva e coordenada, que consequentemente barateia custos.

Das organizações respondentes, 33% já se enquadram no intervalo de atingimento do Compromisso de alcançar 99% da população de seu território com água potável.



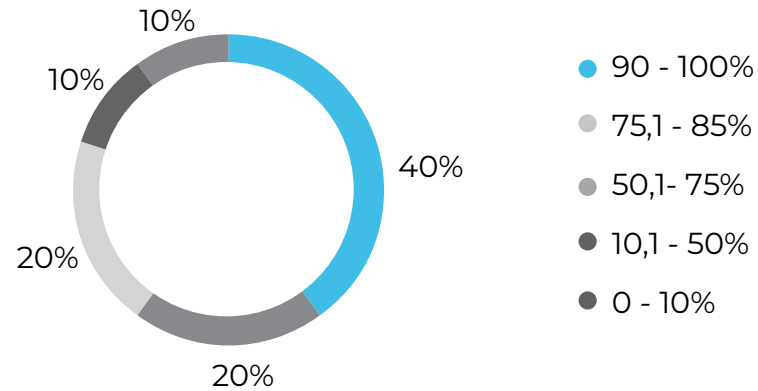
Das organizações respondentes, 36% já se enquadram no intervalo de atingimento do Compromisso de ter ao menos 90% da população de seu território com acesso a esgoto tratado.



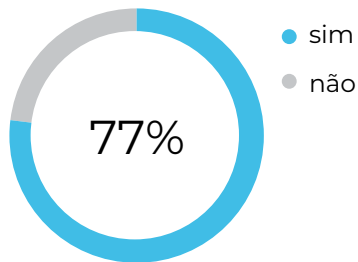


INDICADORES

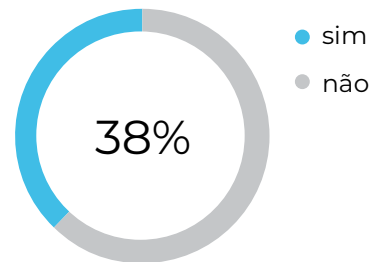
40% das organizações estão em territórios com o percentual de volume de esgoto tratado acima de 90%.



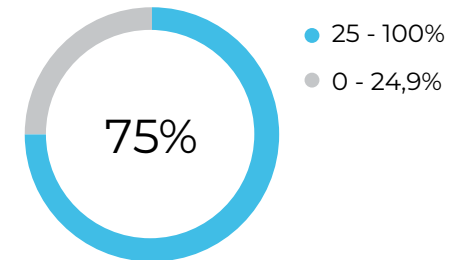
Organizações que possuem projetos para proteção e/ou reflorestamento de bacias sob estresse hídrico.



Organizações respondentes que apoiam projetos para o aumento da eficiência hídrica.



Em termos de percentual de aumento da eficiência hídrica com relação ao ano de 2010, 75% das organizações já estão na faixa de atingimento de ao menos 25%.



MOVIMENTO AMBIÇÃO NET ZERO



**O MOVIMENTO AMBIÇÃO
NET ZERO tem o objetivo
de reduzir 2 gigatoneladas
de CO₂ e acumulado*.**

* ano base 2021.

AMBIÇÃO 2030



A participação da Eletrobras no Movimento Ambição Net Zero reforça nosso compromisso de impulsionar a agenda de mitigação climática, oferecendo energia limpa e contribuindo para uma economia de baixo carbono.”

Ivan Monteiro, presidente da Eletrobras



Ser embaixadora do Movimento Net Zero é impulsionar a transformação das cadeias produtivas e infraestruturas para o baixo carbono de forma acelerada, mas também justa! Vamos juntos!”

Laura Albuquerque, head de Solutions da Future Carbon

EMPRESAS EMBAIXADORAS



COMPROMISSOS

redução de
2 GIGATONELADAS
de CO₂e

PUBLICAR ANUALMENTE
inventário de emissões
DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)

reduzir emissões

de GEE de forma alinhada aos critérios da iniciativa Science Based Targets (SBTi) ou formalizar o compromisso com a SBTi (metas de curto e/ou longo prazos)

Organizações comprometidas

42
em 2022

88
em 2023

Organizações respondentes

38
em 2022

82
em 2023

110%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas



A força de um movimento

Associado ao ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima), o Movimento Ambição Net Zero está se transformando em uma força mobilizadora. O Movimento une diferentes atores no controle das emissões de gases estufa, frente ao senso de urgência imposto pela emergência climática. Incidir de forma eficaz e prioritária em relação ao Net Zero é imprescindível para garantir o cumprimento da principal meta do Acordo de Paris, de limitar o aquecimento da temperatura média da Terra a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais.

No ano de 2023, segundo ciclo do programa, 54 organizações participantes declararam já ter reduzido parte de suas emissões de gases de efeito estufa, somando 41 toneladas de carbono equivalente (tCO₂e), montante tímido diante da ambição de duas gigatoneladas de CO₂e até 2030.

No total, 67,1% das organizações já definiram, ou estão no processo de definição de metas de redução de emissões com base na ciência, utilizando a metodologia da iniciativa Science

Based Targets (SBTi), conforme estabelece o Compromisso firmado junto ao Movimento. A onda está se acelerando.

Seguir o padrão SBTi é fundamental por diversos fatores. A iniciativa é a única estrutura sistematizada no mundo para definição de metas Net Zero para o ambiente corporativo, a partir de parâmetros da ciência climática, sem margem para desvios interpretativos e inconsistências. Trata-se de um conjunto completo de critérios e diretrizes, com recomendações para que as organizações definam suas metas de redução de emissões, com estratégias de curto e médio prazos, e profundidade e ritmo necessários para limitar o aumento da temperatura global.

O Movimento Ambição Net Zero atua para proporcionar o melhor impacto positivo possível, apoiando o setor empresarial para que avance na temática de descarbonização. O fortalecimento da amplitude e aceleração são determinantes na mudança que precisamos para a nossa sobrevivência.

A ONDA VERDE

O lançamento da Plataforma Onda Verde (POV) proporcionou protagonismo inédito à Rede Brasil do Pacto Global, na programação oficial da Blue Zone, durante a COP28 realizada em Dubai, no final de 2023. A POV tem potencial para acelerar ações de descarbonização na América Latina, apresentando o maior banco de soluções de baixo carbono da região. No melhor senso coletivo e colaborativo, a plataforma alia aqueles que procuram ou oferecem ferramentas que podem ajudar no cumprimento dos objetivos da agenda climática e de transição para a economia sustentável.

Estão presentes nesse ecossistema *startups*, ONGs, grandes empresas, PMEs, investidores, meio

acadêmico e governos, entre outros atores. Além disso, algoritmos de *matchmaking*, construídos com técnicas de *machine learning*, reúnem e organizam dados para acelerar encontros mais eficazes entre demandantes e ofertantes.

A Plataforma Onda Verde é uma realização da Climate Ventures e já reúne mais de 950 organizações cadastradas, projetando alcançar cinco mil participantes até 2025. Está disponível nas versões em português, inglês e espanhol, sendo a ferramenta oficial de soluções de baixo carbono do Movimento Ambição Net Zero, tendo a Future Carbon Group como embaixadora nessa parceria inaugural.

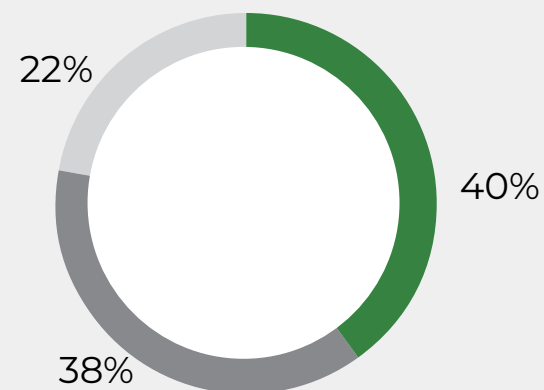
74%

das organizações apontam que o Movimento trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema.

DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

- Das 82 organizações comprometidas, 65 elaboram inventários de emissões de gases, e 60 publicam. Das 17 que ainda não elaboram inventários, seis estão em processo de desenvolvê-los pela primeira vez. A conclusão é preocupante, à medida que se espera que todas as organizações monitorem de maneira sistemática suas emissões de carbono e publiquem esses dados.
- Das 82 organizações comprometidas, 55 já definiram metas com base na ciência, sendo que 19 já estão validadas pela iniciativa SBTi. Outras 27 ainda não definiram metas baseadas na ciência, mas, dessas, 19 estão no processo.

Dentre os três escopos do Compromisso de publicar anualmente o inventário de gases do efeito estufa do Ambição Net Zero, o que mais atraiu as organizações foi o **c**, com 40%, seguido respectivamente pelo **a** e pelo **b**, indicando em alguma medida que a maior parte das organizações já estava envolvida com os temas do movimento.



a. Publicar anualmente seu inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) e reduzir suas emissões de forma alinhada aos critérios da SBTi em até 24 meses.

b. Publicar anualmente seu inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) e firmar compromisso com a SBTi em até 12 meses após a adesão ao Movimento.

c. Divulgar publicamente inventário de gases de efeito estufa e ter compromisso com a SBTi em nível local (Brasil) e/ou internacional.

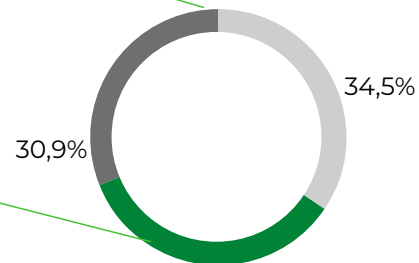
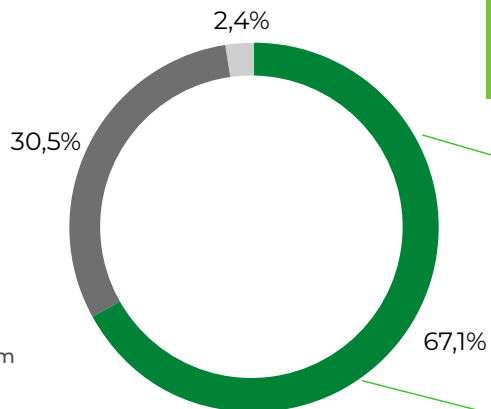




INDICADORES

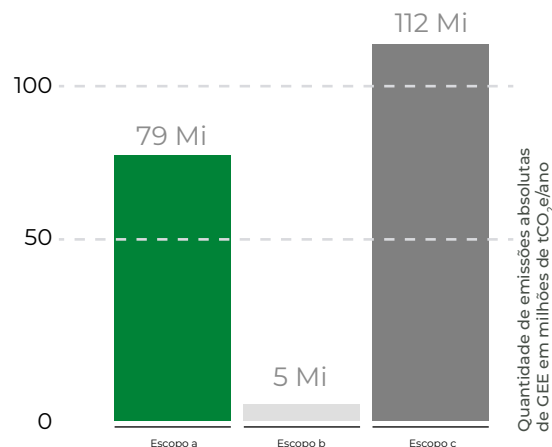
67,1% das organizações definiram metas de redução de emissões de GEE.

- Organizações que definiram metas de redução de emissões de GEE
- Organizações que não definiram meta de redução de emissões de GEE
- Sem informação

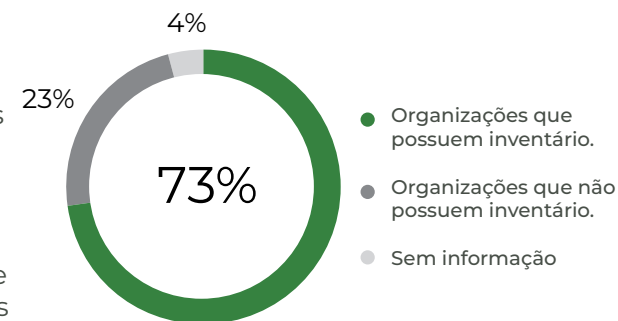


- Organizações com metas definidas alinhadas à metodologia SBTi
- Organizações com metas validadas pelo SBTi
- Organizações comprometidas com o SBTi, em processo de validação de metas

Dentre os três escopos do Compromisso de publicar anualmente o inventário de gases do efeito estufa, o terceiro é o que possui maior quantidade de emissões de GEE entre as organizações respondentes.



Dentre as organizações respondentes, 73% indicaram que possuem inventários de emissões de GEE publicados, marca relativa Compromisso de publicar anualmente o inventário de gases do efeito estufa.



MOVIMENTO CONEXÃO CIRCULAR



ASSEGURAR
padrões de produção e de
consumo sustentáveis, que busquem
o uso eficiente de recursos naturais, **reduzam o
desperdício e minimizem o descarte de resíduos
no meio ambiente, contribuindo para a redução
efetiva de todas as formas de poluição.**



Este Movimento une o Pacto Global e a Ambipar para impulsionar a economia circular no Brasil. Com foco na Ambição 2030, incentivamos empresas a adotarem práticas mais sustentáveis, como a gestão eficiente de resíduos e o desenvolvimento de modelos de negócios circulares.”

Rafael Tello, vice-presidente de Sustentabilidade da Ambipar



EMPRESA EMBAIXADORA

ambipar[®]
GROUP



COMPROMISSOS

ZERO
resíduos para aterro
sanitário até 2030

Modelo de negócio
circular
implementado

Organizações
comprometidas

33
em 2023

Organizações
respondentes

29
em 2023

30%

das organizações
comprometidas
assumiram os dois
Compromissos do
Movimento



A transformação de ponta a ponta

Ligado ao ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis) e à economia circular, o Movimento Conexão Circular busca assegurar padrões de produção e de consumo responsáveis. A iniciativa convida as organizações a assumirem e implementarem metas, garantindo até 2030 que zero resíduo seja enviado para aterros sanitários e incineração, considerando operação e produtos, e/ou que tenham modelo de negócio circular implementado. Para isso, as organizações precisam definir e pôr em prática iniciativas e projetos que criem processos alinhados com a eliminação de resíduos e da poluição desde o princípio, a manutenção do uso de produtos e materiais e a regeneração de sistemas naturais.

Um mês após o lançamento oficial, no Fórum Ambição 2030, realizado em março de 2023, o Movimento já reunia dez organizações comprometidas. Ao longo do ano, esse número saltou para 33, demonstrando a relevância do tema. O compromisso de implementação deve considerar o uso eficiente dos recursos naturais, a redução de resíduos por meio da prevenção, e a reciclagem e/ou reúso pelo maior tempo possível. O Brasil gera cerca de 80 milhões de toneladas de resíduos sólidos urbanos por ano. Desse total, apenas cerca de 4% são reciclados e 60% são coletados e destinados a aterros sanitários. Isto significa que o restante dos resíduos ainda é descartado de forma inadequada, em lixões ou aterros controlados.

PROJETO

REINOVA

Uma iniciativa do Movimento Conexão Circular, planejada em 2023 para lançamento no ano seguinte, é o Projeto ReInova, de *redesign* e inovação, fruto da parceria com o Blue Keepers – programa para mobilização de recursos e engajamento de empresas, governos e sociedade para o combate à poluição dos oceanos por resíduos sólidos, especialmente plásticos, por meio de ações de prevenção e mitigação.

Essa ação foi criada a partir do Inventário Nacional de Resíduos, que reúne dados sobre a geração, gestão e destinação de resíduos sólidos no Brasil, particularmente voltado à poluição dos mares. Essa ferramenta *online*, disponível para o público, atua a partir de coletas amostrais realizadas em praias, manguezais e margens de rios em mais de 20 cidades brasileiras.

A primeira amostragem identificou mais de 43 mil itens, 188 artigos ou produtos e mais de mil marcas. São itens como fragmentos de plástico, tampas de bebidas, hastes flexíveis, embalagens de *delivery*, entre outros. Esses dados são fundamentais para entender a contribuição dos resíduos sólidos para a poluição marinha, identificar as principais fontes de poluição e as empresas mais representadas nesses resíduos e, a partir daí, propor soluções para mitigar esses impactos.



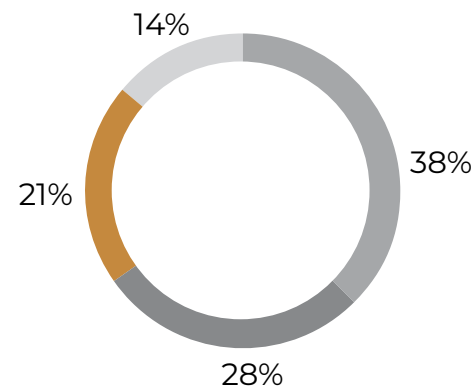


68%
das organizações
comprometidas apontam
que o Movimento trouxe
contribuições relevantes para o
avanço do tema.

DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

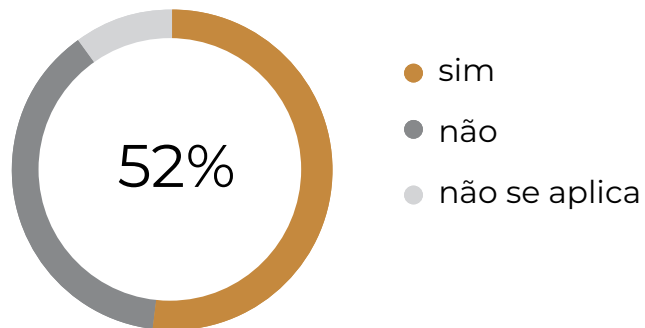
- 19 organizações comprometidas com a destinação de zero resíduos para aterro sanitário até 2030, 12 delas já não destinam resíduos a aterros.
- Dentre as 21 organizações comprometidas em implementar um modelo de negócio circular, sete afirmam possuir um modelo de negócio circular implementado. Outras nove afirmam ter um produto circular implementado. Com isso, 16 das 21 organizações já cumprem o Compromisso. Outras cinco organizações estão em vias de implementar um produto e/ou um negócio circular.

Para 21% das organizações respondentes, existem metas mensuráveis, relacionadas aos princípios da economia circular de ZERO resíduos para aterro sanitário até 2030.

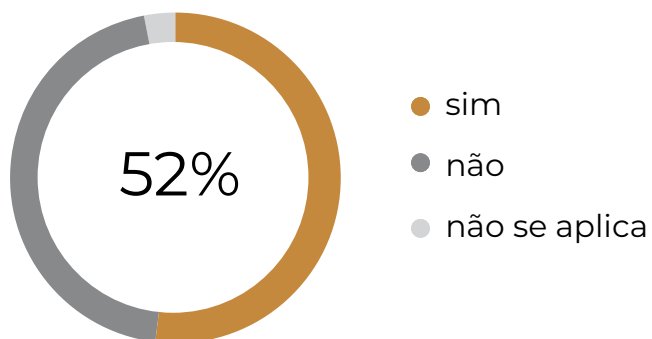


- sim
- sim e em construção
- não
- não se aplica

Entre as organizações respondentes, 52% dizem possuir iniciativas relacionadas à presença ou minimização da geração de resíduos sólidos, ações relacionadas ao Compromisso de enviar zero resíduos para aterros até 2030.

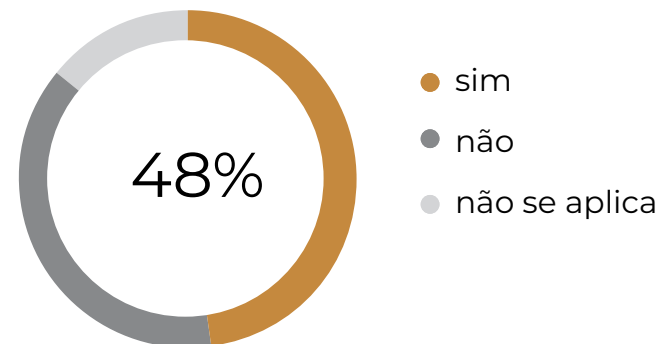


A mesma porcentagem de organizações respondentes dizem que essas iniciativas (relacionadas ao gráfico acima) estão atreladas a metas internas.

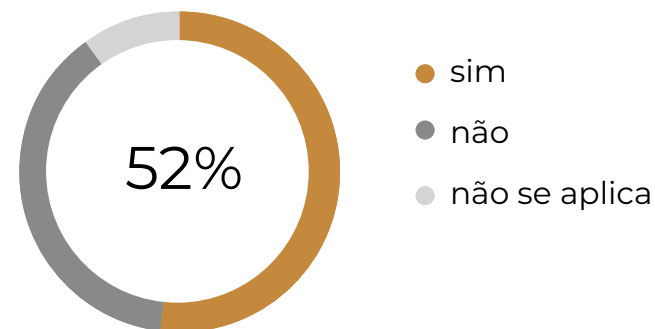


INDICADORES

Percentual de organizações que possuem algum Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos.



A economia circular está contida no planejamento estratégico em 52 % das organizações comprometidas com a implementação de um modelo de negócio circular.





A Amazônia é fundamental no combate às mudanças climáticas: regula o clima, armazena carbono, preserva a biodiversidade, sustenta comunidades tradicionais e garante o equilíbrio ecológico vital para toda a humanidade.”

Salete Viana da Hora, diretora de Sustentabilidade da Eletrobras

EMPRESAS EMBAIXADORAS



MOVIMENTO IMPACTO AMAZÔNIA



PROMOVER
o desenvolvimento sustentável na Amazônia, por meio de ações individuais, setoriais e intersetoriais, que mantenham a floresta em pé e valorizem os povos e as comunidades tradicionais.



🌱 COMPROMISSOS

Implementar iniciativas e projetos que assegurem que a operação e a cadeia de valor da empresa não contribuam com o desmatamento e que

promovam ações para manter a floresta viva até 2030

garantir

que a operação da organização e seus produtos não contribuam com desmatamento

desenvolver

ao menos um projeto até 2030 que colabore com a manutenção da floresta viva no território da Amazônia Legal

Organizações
comprometidas

3

em 2023

Acelerando a conservação da Amazônia

A Amazônia, maior floresta tropical do planeta, desempenha papel central para o equilíbrio ambiental da Terra e para o bem-estar da vida. Seus serviços ecossistêmicos vão além dos limites geográficos e têm impacto na regulação climática do mundo, armazenando nas árvores e raízes cem gigatoneladas de carbono, o que equivale a dez anos de queima global de combustíveis fósseis.

Nos últimos 35 anos, a Amazônia perdeu 9,7% da cobertura vegetal original, segundo a Coleção 4 do Mapbiomas Amazônia. O bioma amazônico está presente em nove países, mas o Brasil é o que mais desmata. Atualmente, 70% das emissões de gases de efeito estufa (GEE) brasileiras são provocadas por mudanças no uso da terra.



O Movimento Impacto Amazônia, lançado em setembro de 2023, propõe participação ativa das organizações para manter a floresta em pé, com o objetivo de fomentar ações coletivas e soluções inovadoras para enfrentar os desafios do desmatamento e da preservação da região. Garantir a preservação, proteger o clima global e promover o desenvolvimento sustentável para a Amazônia e suas comunidades são o foco da iniciativa. É o primeiro Movimento do Pacto Global da ONU – Rede Brasil com foco em uma região e possui a ambição de mover o setor empresarial brasileiro a se comprometer com compromissos ousados e mensuráveis nesse tema, contribuindo com ações individuais, setoriais e intersetoriais, para o alcance de vários ODS, como Ação Climática (13); Consumo e Produção

Responsáveis (12); Proteger a Vida Terrestre (15); Fome Zero e Agricultura Sustentável (2), dentre outros.

A preservação do bioma amazônico é de interesse global, por seu impacto no clima, na biodiversidade, nos povos indígenas e nos serviços ecossistêmicos. As ações de conservação e uso sustentável dessa floresta são essenciais para garantir um futuro equilibrado e saudável para o planeta e as gerações futuras. É fundamental que o setor empresarial seja parte da proteção do bioma e implemente projetos de desenvolvimento baseados em uma economia da floresta e em biociência inovadora, além de valorizar os conhecimentos ancestrais dos povos e comunidades locais.

CONHECIMENTO COMPARTILHADO

O Movimento Impacto Amazônia vai construir uma trilha de conhecimento científico sobre conservação e inovação na região, estabelecendo compromissos com setores estratégicos alinhados às legislações ambientais, para desenvolver planos de ação. Além disso, vai implementar uma ferramenta para as empresas identificarem seu estágio no combate à derrubada de árvores e apoiará projetos de bioeconomia e restauração, com protagonismo de comunidades locais, a fim de construir e promover o desenvolvimento sustentável.



DIREITOS HUMANOS E TRABALHO



Ser o banco mais sustentável do mundo está ligado aos nossos avanços em equidade de gênero e raça. Para potencializar essas conquistas, atuamos em parcerias que movem todo o sistema. Mais importante que ser o melhor do mundo é ser o melhor para o mundo.”

Tarciana Medeiros, presidente do Banco do Brasil



É urgente acelerarmos as transformações para uma sociedade e um mercado de trabalho mais justo, seguro e inclusivo. Nossa parceria fortalece o engajamento das lideranças e o compartilhamento de boas práticas, avançando nessa direção.”

Margareth Goldenberg, gestora executiva do Movimento Mulher 360

MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030



TER 1,5 MIL EMPRESAS comprometidas com o Movimento e mais de 11 mil mulheres em posição de alta liderança.

EMPRESAS EMBAIXADORAS



ANIMALE



♀ COMPROMISSOS

30%

dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até 2025

50%

dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até 2030

Organizações comprometidas

62

em 2022

116

em 2023

Organizações respondentes

43

em 2022

83

em 2023

87%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas

Elas Lideram 2030: de que mulheres estamos falando?

O Movimento Elas Lideram 2030 tem o objetivo de promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, inserindo mulheres em posições de alta liderança até 2030. O Movimento busca unir diversas iniciativas em prol do cumprimento do ODS 5 (Igualdade de Gênero), incentivando as organizações a assumirem um compromisso público com objetivos concretos e indicadores específicos para a redução das desigualdades de gênero no trabalho.

Ao se comprometerem com o Movimento, as organizações não apenas assumem compromissos, mas também recebem as ferramentas e capacidades necessárias para desenvolver e superar essas metas. O Movimento oferece um sistema completo e poderoso para abordar questões de gênero, fornecendo acesso aos especialistas mais influentes no tema. Essa abordagem integrada tem o objetivo de criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde mulheres tenham as mesmas oportunidades de alcançar posições de alta liderança.

Este é o Movimento com o maior número de organizações comprometidas desde o lançamento da Ambição 2030, apresentando um crescimento significativo em 2023, com um aumento de 87% em relação ao ano anterior. Esse avanço evidencia a relevância do tema para o setor empresarial, no qual a maioria das organizações considera o Movimento essencial, especialmente no alinhamento à estratégia de negócios, no avanço dos compromissos e no engajamento da alta liderança.

No entanto, pesquisas recentes indicam que, apesar do crescente número de mulheres em cargos de alta liderança, essa diversidade não se reflete na representatividade dessas posições. O perfil dessas mulheres frequentemente não considera outras diversidades, como raça/etnia, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+, gerações, entre outras. Por isso, é crucial considerar as interseccionalidades ao estabelecer esses compromissos e questionar: de quais mulheres estamos falando?

Ao observar o perfil dessas mulheres, ainda é baixo o percentual de mulheres negras em tais funções, o que se conecta diretamente com outra iniciativa, o Movimento Raça é Prioridade. Dados mostram que 51,5% da população brasileira é composta por mulheres; 35% dos quadros funcionais são formados por mulheres e apenas 13,6% delas ocupam cargos de chefia. Quando olhamos especificamente para mulheres negras, apenas 1,6% estão em cargos de gerência e 0,4% em cargos executivos. Além disso, 24% da população brasileira tem alguma deficiência, mas apenas 2,3% faz parte dos quadros funcionais nas organizações e somente 0,6% está em cargos de chefia. Uma pesquisa, realizada em 2019 pelo site de recrutamento Elancers, identificou que 20% das empresas que atuam no Brasil não contratam lésbicas, bissexuais, *gays*, travestis e transexuais devido à orientação afetivo sexual e identidade de gênero. O desafio é incluir mulheres e refletir sobre quais mulheres estamos considerando, assegurando que todas as diversidades sejam contempladas em nossos compromissos e ações.

O MOVIMENTO NA PRÁTICA

- Em 2023, foi lançada e realizada a primeira turma do MentorEla, um programa que tem por objetivo capacitar mulheres para cargos de liderança. Ao longo de quatro meses de programa, foram 35 mentoras impactadas, somando 82 horas de mentoria e 16 aulas *online*.
- Foram realizados 11 *workshops* formativos, com 283 participantes ao longo do ano. Como forma efetiva de atuar junto às lideranças dos movimentos, foi realizado um café da manhã com os CEOs das organizações participantes, onde foi discutida a Lei 14.611/2023, de igualdade salarial.
- O Movimento também marcou presença em dois grandes eventos internacionais: na Comissão Sobre Situação das Mulheres (CSW) e no Encontro Sobre ODS no Brasil, ambos realizados em Nova York em 2023.

85%

das organizações declaram que o Movimento Elas Lideram 2030 traz contribuição relevante para o avanço do tema.

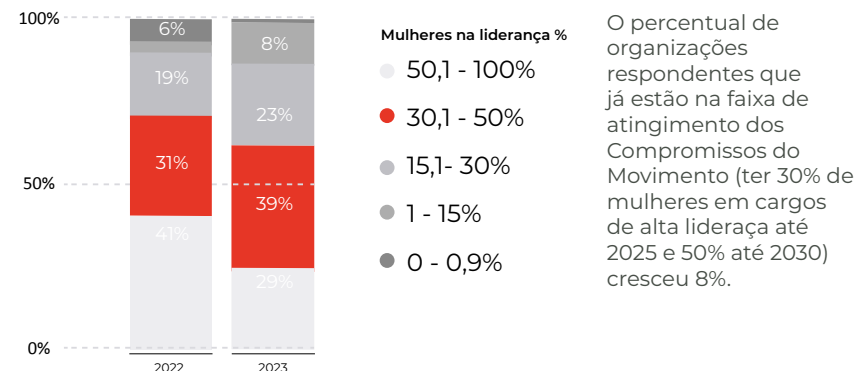
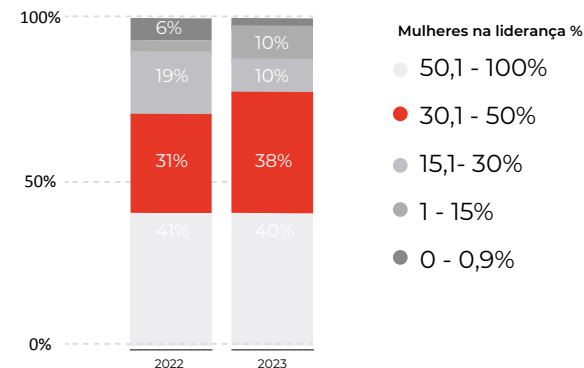
DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

- As organizações que participaram do nosso levantamento de indicadores declaram que as mulheres ocupam 46% dos cargos de alta liderança, dentre elas, 82% relatam que pouco mais de 7% da alta liderança é composta por mulheres negras.
- 68% das organizações têm na sua alta liderança a representação de mulheres numa proporção acima de 30%, atingindo o compromisso de ter 30% dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até 2025.
- Somente 28% das organizações relatam que 100% das mulheres permanecem por 24 meses ou mais após licença-maternidade.
- Somente 24% das organizações medem a remuneração das mulheres em relação aos homens.



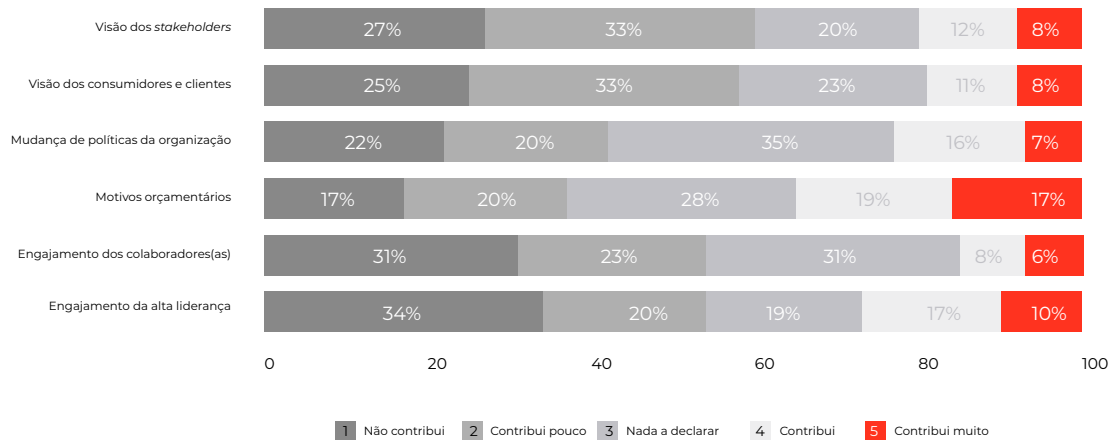
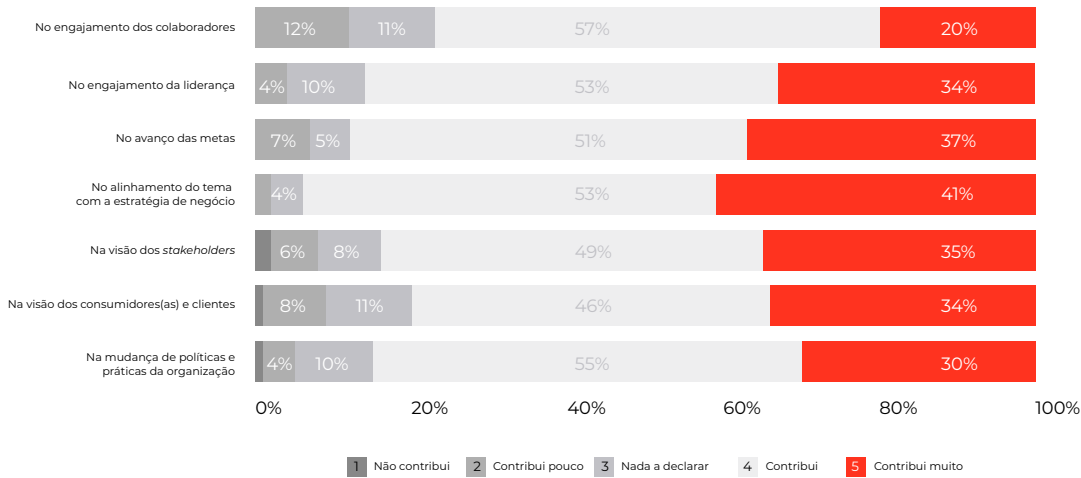
INDICADORES

O percentual de organizações respondentes que já estão na faixa de atingimento dos Compromissos do Movimento (ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2025 e 50% até 2030) cresceu 7%.



O percentual de organizações respondentes que já estão na faixa de atingimento dos Compromissos do Movimento (ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025 e 50% até 2030) cresceu 8%.

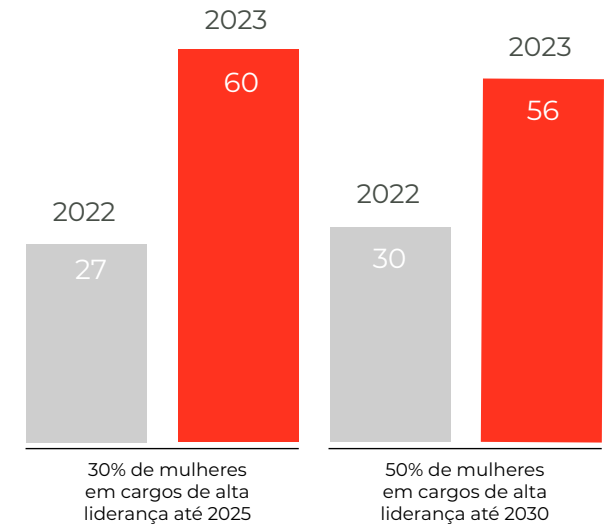




MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

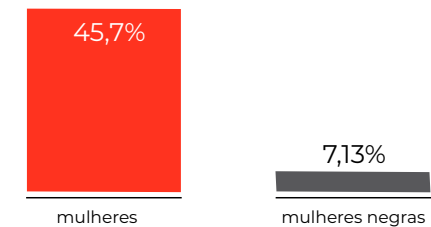
O quanto fazer parte do Movimento Elas Lideram 2030 tem contribuído para o desenvolvimento do tema na organização.

O número de organizações comprometidas com o compromisso de ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025 mais do que dobrou em relação a 2022, um dos melhores resultados relativos em todos os Movimentos.



Principais desafios/dificuldades para a evolução do tema do Movimento Elas Lideram 2030 nas organizações, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o menor desafio/dificuldade e 5 o maior desafio/dificuldade.

Percentual médio de mulheres e mulheres negras em cargos de alta liderança nas organizações.



MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE



TER 1,5 MIL EMPRESAS comprometidas com o Movimento e mais de 15 mil pessoas negras* em posição liderança.



A 99jobs é a primeira empresa embaixadora do Movimento Raça é Prioridade. Sigamos desafiando o silêncio que perpetua as desigualdades, celebrando as conquistas e mantendo-nos em constante movimento para termos raça, de fato, como prioridade.

Du Migliano, CEO e fundador da 99jobs



Ser a Primeira Para Todos faz parte da nossa essência, e participar do Movimento Raça é Prioridade reforça nosso compromisso com a sociedade. O caminho para alcançarmos a justiça racial é longo e desafiador, mas estamos comprometidos em percorrê-lo junto ao Pacto Global.

Felipe Sobrinho, head de ESG e diretor executivo do Instituto GOL

EMPRESAS EMBAIXADORAS

99jobs.com

ambipar
GROUP

GOL
Linhas aéreas inteligentes

BANCO DO BRASIL



COMPROMISSOS

30%

de pessoas negras* em posição de liderança até 2025

50%

de pessoas negras* em posição de liderança até 2030

* NEGRAS, INDÍGENAS, QUILOMBOLAS OU PERTENCENTES A OUTRO GRUPO ÉTNICO SOCIALMENTE VULNERÁVEL.

Organizações comprometidas

27

em 2022

53

em 2023

Organizações respondentes

16

em 2022

33

em 2023

96%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas

Raça é prioridade?

De acordo com o IBGE, embora a população brasileira seja composta em sua maioria por pessoas negras e indígenas, compondo o maior grupo de pessoas trabalhadoras (54,2%), são a maioria entre os mais pobres (78,5% contra 20,8% das pessoas brancas) e apresentam maior taxa de desemprego (32,7% contra 11,3%).

A pobreza no Brasil tem cor e gênero: a população negra vivencia discriminação racial e enfrenta severa desvantagem em relação a outros brasileiros. “Quem não luta contra o racismo neste país, luta a favor dele. E o silêncio não vai salvar a gente.” Essa fala é de Benilda Brito, consultora e CEO da Múcua Consultoria e Assessoria Interdisciplinar, organização com atuação voltada para diversidade, inclusão e equidade. Ela traz provocações sobre a questão racial, ressaltando a importância de ações intencionais para a efetivação de uma reparação histórica, alinhada aos ODS e à Agenda 2030, com destaque para o ODS 10 (Redução das Desigualdades), que tem a meta de, até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional.

Sobre pessoas negras no mercado de trabalho, as mulheres negras ganham, em média, 48% menos do que os homens brancos, segundo reportagem de 2023 da Agência Brasil, baseada em dados da Fundação Getulio Vargas. As pessoas trabalhadoras mais bem remuneradas em 2022 foram pessoas brancas (44,7%) e apenas 29,5% dos cargos gerenciais das organizações são ocupados por pessoas pretas, e 69% por brancos. Pesquisas recentes apontam que pessoas negras representam 30,5% dos desocupados (PNAD, 2019); 60% dos(as) trabalhadores(as) informais no Brasil são negros(as), os(as) quais representam apenas 6,3% dos cargos gerenciais e menos de 5% das posições executivas (Banco Mundial, 2022); menos de 30% dos cargos de lideranças são ocupados por pessoas negras (IBGE, 2020); as mulheres negras representam apenas 3% entre lideranças de empresas (Instituto Kairós, 2022). Ou seja, a desigualdade que é vista na sociedade se reflete no ambiente corporativo.

A Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024) foi proclamada pela Assembleia Geral da ONU para reforçar a importância de promover e proteger os direitos humanos dos afrodescendentes ao redor do mundo. Essa iniciativa reflete o reconhecimento da comunidade internacional de que os afrodescendentes constituem um grupo distinto, cujos direitos humanos devem ter especial atenção. Para além da inclusão, é preciso refletir e criar ações intencionais de equidade racial nas organizações, para que profissionais negros possam desenvolver suas carreiras em um ambiente saudável e acolhedor. É importante compreender os avanços alcançados nessa agenda e identificar os caminhos ainda a trilhar.

Dentro da busca pela Redução das Desigualdades (ODS 10), o Movimento Raça é Prioridade, lançado em 2022, desafia as organizações a se comprometerem a ampliar o acesso de pessoas negras, indígenas, quilombolas, ou pertencentes a outro grupo étnico minoritário, a cargos de liderança até 2030. Em relação ao ano anterior, observa-se o crescimento de 96% de organizações comprometidas. O Movimento Raça é Prioridade, executado em parceria com o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), é um marco fundamental que vai além de números, representando um compromisso profundo com a garantia de direitos, a preservação da memória e a reparação histórica para a população negra. É um chamado à ação para empresas, governos e sociedade civil, convocando todos para unir forças no combate à discriminação e na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Em setembro de 2023, o Pacto Global da ONU – Rede Brasil, o Movimento pela Equidade Racial (MOVER) e o Pacto de Promoção de Equidade Racial assinaram uma Carta Compromisso, denominada Pacto dos Pactos, que reafirma o comprometimento das entidades com a luta pela equidade racial e a discussão de estratégias para incentivar a atuação de empresas no enfrentamento às desigualdades raciais no ambiente corporativo.

76%

**das organizações
respondentes já realizaram
um censo racial, passo
fundamental para atingir
os compromissos do
Movimento.**

73%

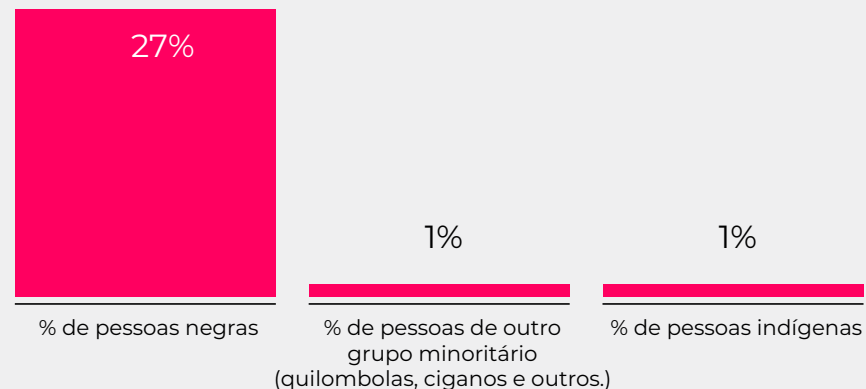
das organizações apontam que o Movimento trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema.

DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

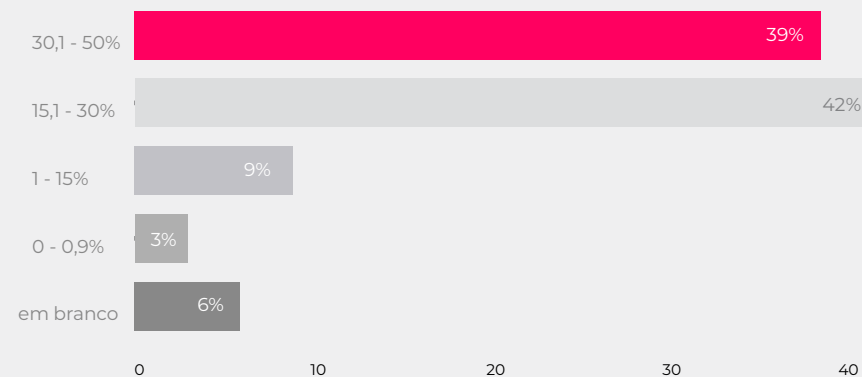
- 25 organizações das 27 respondentes comprometeram-se em ter 30% de pessoas negras em cargos de liderança até 2025. Ao se fazer uma média entre as organizações respondentes, o percentual de atendimento está em 27% de pessoas negras* em cargos de liderança, e permanece o desafio de aumentar em 3% essa média para obtenção do compromisso até 2025.
- Para alcançar 50% de pessoas negras* em cargos de liderança até 2030, será necessário praticamente dobrar a proporção de pessoas negras em cargos de liderança.
- Embora 72% das organizações comprometidas declarem que a participação no Movimento contribui de forma relevante para o avanço do tema nas organizações e para a estratégia de negócios, o engajamento da alta liderança é considerado um dos maiores desafios entre as companhias, além de motivos orçamentários.

* negras, indígenas, quilombolas ou pertencentes a outro grupo étnico socialmente vulnerável.

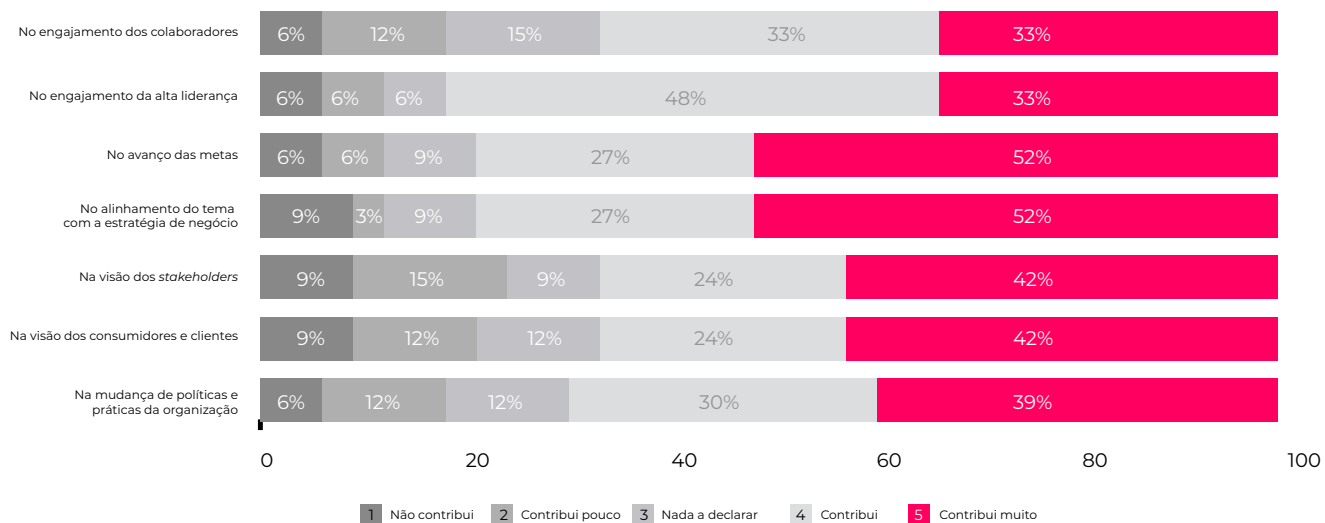
O percentual médio de pessoas negras em cargos de liderança das organizações respondentes já está perto do compromisso de ter 30% de pessoas negras em cargos de liderança até 2025, porém os outros grupos ainda estão muito sub-representados.



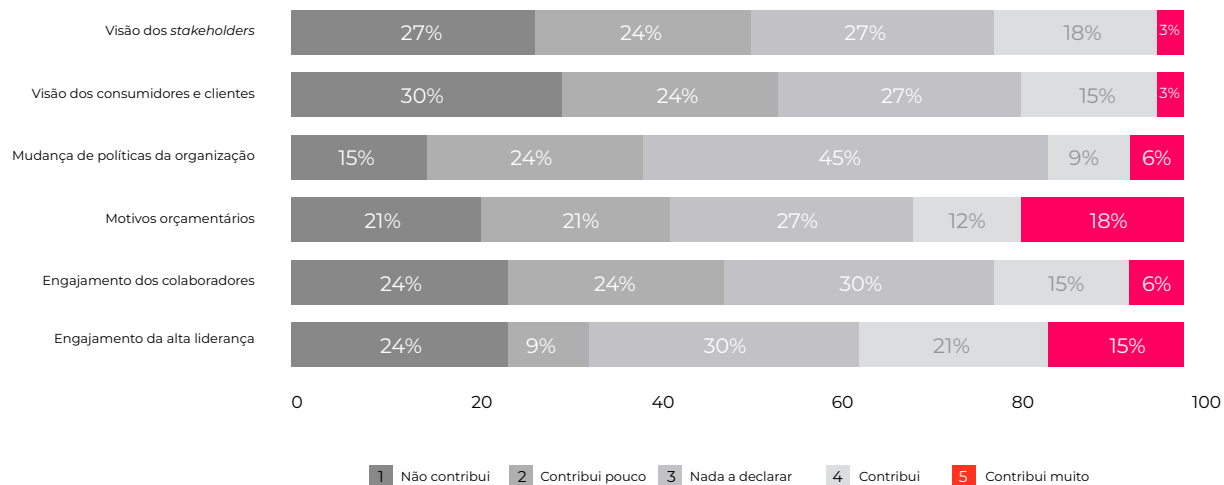
Considerando o percentual médio de pessoas negras em cargos de liderança em faixas, 39% das organizações respondentes já atingiram ao menos o compromisso de ter 30% de pessoas negras em cargos de liderança até 2025.



MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE



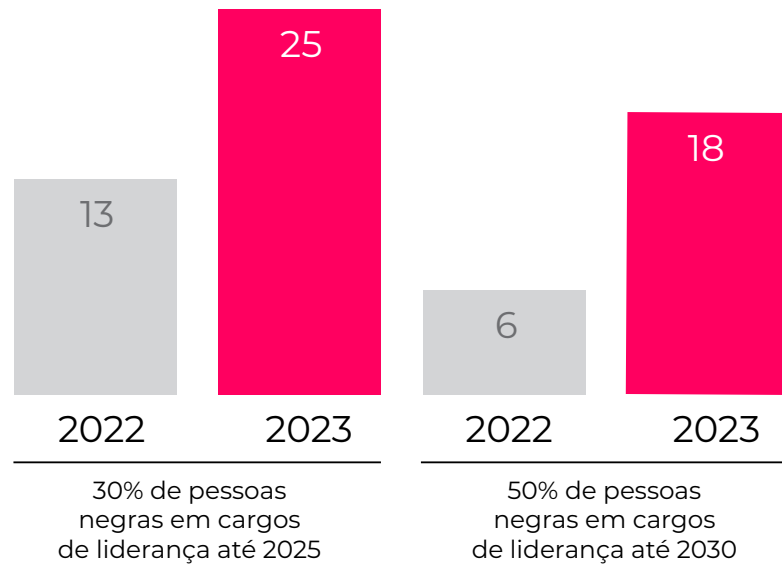
O quanto fazer parte do Movimento Raça é Prioridade tem contribuído para o desenvolvimento do tema na organização.



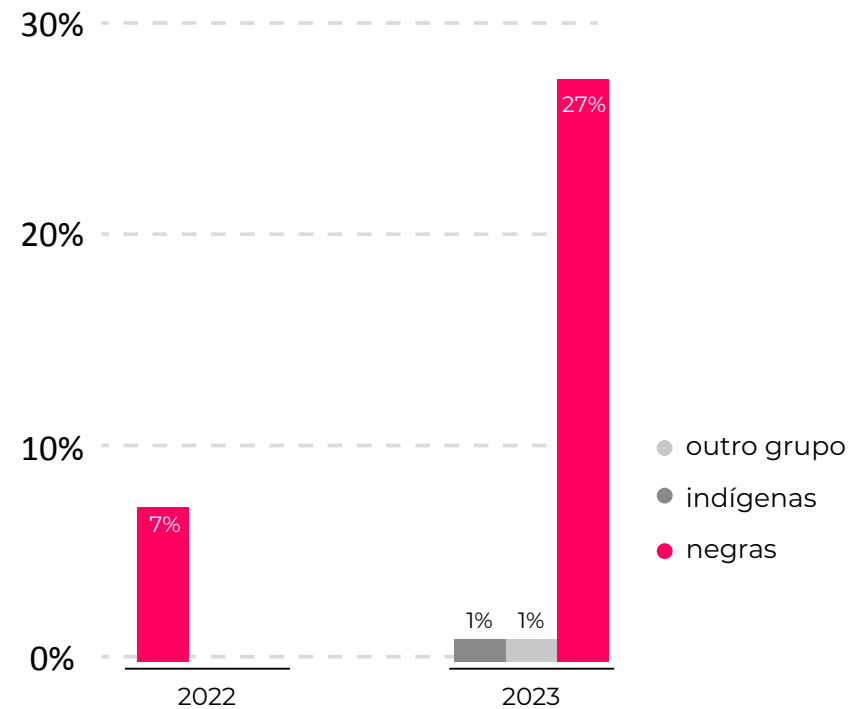
Principais desafios/dificuldades para a evolução do tema do Movimento Raça é Prioridade na organização, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o menor desafio/dificuldade e 5 o maior desafio/dificuldade.

INDICADORES

O número de organizações comprometidas com a presença de 50% de pessoas negras em cargos de liderança até 2030 triplicou no segundo ano do Movimento, significando uma maior adesão a compromissos mais ambiciosos e de longo prazo.



Percentual médio de pessoas negras e indígenas em cargos de liderança das organizações.



MOVIMENTO MENTE EM FOCO



**TER MIL EMPRESAS
com programas
estruturantes e
dez milhões de pessoas
trabalhadoras impactadas.**



Em 2024, a Petrobras tornou-se embaixadora do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, reforçando seu compromisso com a saúde mental no trabalho, influenciando positivamente outras empresas e setores no Brasil e colaborando para a Ambição 2030.”

Clarice Coppetti, CEO da Petrobras (BR Distribuidora)

EMPRESAS EMBAIXADORAS



COMPROMISSOS

Ter um **profissional de referência** para aconselhamento e atendimento

Oferecer orientação e **manejo de crises**

Garantir a **avaliação permanente** dos colaboradores

Manter **gestores engajados**, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação

Criar um **programa antiestigma**, promovendo debates abertos e intervenções em grupo, com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização

Promover ações de **incentivo à saúde mental**, com campanhas e iniciativas para estimular práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas

Organizações comprometidas

64
em 2022

88
em 2023

Organizações respondentes

47
em 2022

69
em 2023

38%
foi o crescimento do número de organizações comprometidas



SAÚDE MENTAL

NO CENTRO DA
ESTRATÉGIA DE
NEGÓCIOS

O Movimento Mente em Foco foi criado para impulsionar as lideranças empresariais a considerarem, em suas jornadas de sustentabilidade, o tema da saúde mental. O Brasil é o país mais ansioso do mundo e o quinto mais depressivo no *ranking* mundial, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS).

De acordo com a meta 3.4 do ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), espera-se que haja redução, até 2030, da mortalidade prematura por doenças não transmissíveis, por meio de prevenção e tratamento, e da promoção da saúde mental e do bem-estar, da saúde do trabalhador e da trabalhadora, e da prevenção do suicídio, alterando significativamente sua tendência de aumento.

Desde sua origem, em 2021, o Mente em Foco atua no engajamento e capacitação de lideranças, na curadoria e oferta de conteúdos qualificados, gestão

de conhecimento, oferta de ferramentas, promoção de engajamento, troca de práticas e experiências entre lideranças, e na geração de dados por meio dos indicadores. Com essas iniciativas, o Pacto Global da ONU – Rede Brasil impulsiona as organizações a atuar de forma estruturante. O objetivo é que a saúde mental seja tratada não apenas como uma medida emergencial, mas de forma preventiva e humanizada, como um tema permanente e parte das estratégias de negócios das empresas.

Em 2023, o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho divulgou que os transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Assédio, *bullying*, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis e ameaça de desemprego são os principais fatores de risco para a saúde mental das pessoas trabalhadoras, segundo a OMS.

CAFÉ

COM CEOs

Pelo segundo ano consecutivo, o Mente em Foco reuniu CEOs das empresas comprometidas para debater o tema da saúde mental e seus desafios, e a importância da abordagem desse tema na agenda corporativa.

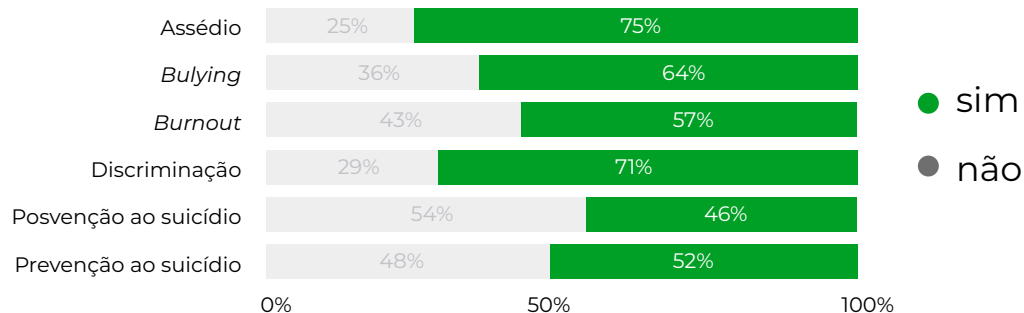
DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

- 75% das organizações respondentes oferecem protocolos para manejo de assédio, 71% de discriminação e 64% de *bullying*.
- 85% das organizações respondentes declaram haver um profissional designado para o atendimento e aconselhamento em saúde mental, entretanto, apenas 12% registram as pessoas atendidas por gênero e 2,5% declaram realizar o registro por identidade de raça/cor.

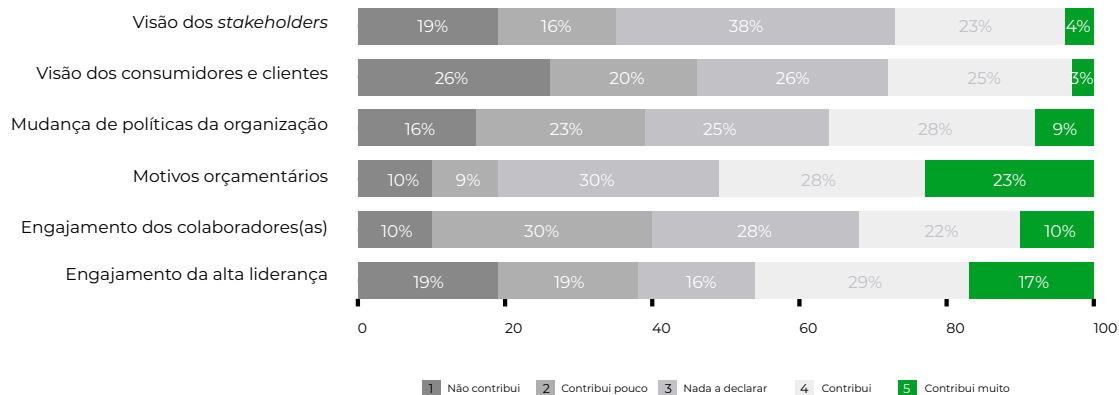
GUIA PRÁTICO E MASTERCLASS

As ações desenvolvidas em 2023 incluíram *workshops*, mentorias coletivas, plantões de dúvidas e reuniões periódicas do Comitê Consultivo, além do lançamento de um guia prático que compila referências e ações a serem adotadas pelas empresas e uma *masterclass*, com cerca de 80 lideranças comprometidas com o tema, momento em que foi discutida a Lei 14.457/22 que estabelece a responsabilidade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), no combate ao assédio sexual e outras violências no ambiente de trabalho.

Organizações que possuem um protocolo para manejo de crise originada por fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho.



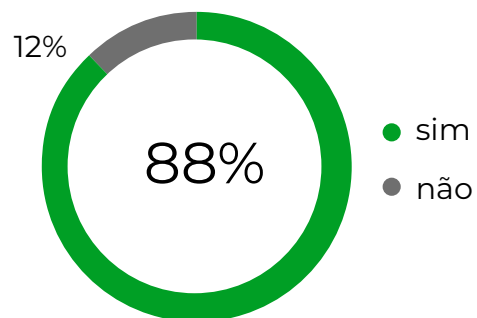
Principais desafios/dificuldades para a evolução do tema do Movimento na organização, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o menor desafio/dificuldade e 5 o maior desafio/dificuldade.



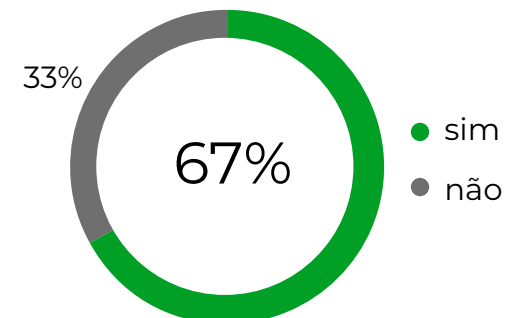
78%

das organizações apontam que o Movimento trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema

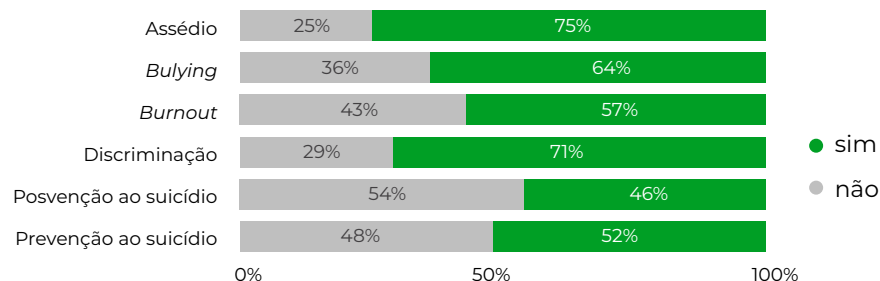
Organizações que oferecem profissional de referência em saúde mental.



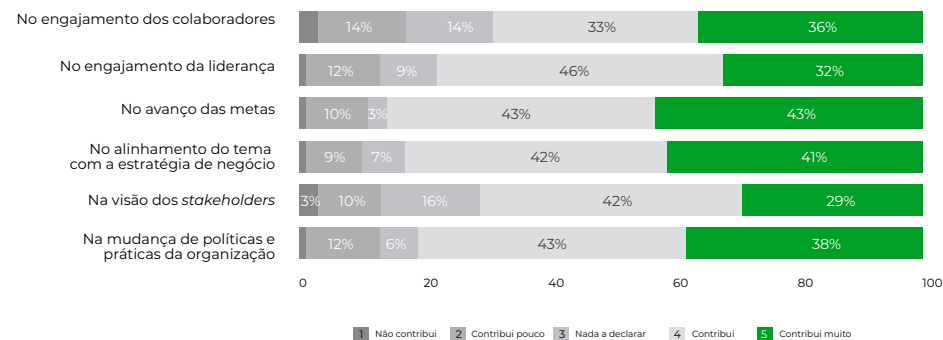
Organizações que realizam ao menos uma avaliação anual de saúde mental dos(as) colaboradores(as).



Entre os diferentes fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho, a discriminação é a que recebe maior atenção entre as organizações, com 71% das respondentes cobrindo o tema, enquanto a prevenção ao suicídio se enquadrrou como o fator menos atendido.



O quanto fazer parte do Movimento Mente em Foco tem contribuído para o desenvolvimento do tema na organização.



MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO



**Garantir 100%
de salário digno para
funcionários(as), incluindo
operações, contratados(as) e/ou
terceirizados(as), e promover e engajar
toda a cadeia de suprimentos para
desenvolver metas de salário digno.**



Promover salário digno e trabalho decente é contribuir essencialmente para a redução das desigualdades. Ser empresa embaixadora desse movimento, para nós, é contribuir para a aceleração dos ODS prioritários para o Banco e para o Brasil.”

Tarciana Medeiros, presidenta do Banco do Brasil



Garantir uma renda digna não é apenas um objetivo econômico, mas também uma forma de promover a dignidade humana e contribuir para a redução das desigualdades sociais. Nosso desejo é que cada vez mais empresas se engajem, sejam ativas nessa discussão e que se comprometam com o Movimento.

Gleycia Leite, diretora de Compensação, Organização e Gestão da Natura

EMPRESAS EMBAIXADORAS



COMPROMISSOS

100%

de funcionários(as) em toda a operação da organização com salário digno até 2030

100%

de funcionários(as) contratados(as) e/ou terceirizados(as) com salários dignos até 2030

promover e engajar

toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno até 2030

Organizações comprometidas

24

em 2022

36

em 2023

Organizações respondentes

19

em 2022

27

em 2023

50%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas

Compromisso com salários justos

O conceito de salário digno, salário justo ou *living wage*, é definido como a remuneração recebida por uma pessoa trabalhadora em uma região específica que seja suficiente para proporcionar um padrão de vida decente, considerando a garantia de acesso a alimentação, água, habitação, educação, saúde, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo a provisão para eventos inesperados*.

As atividades implementadas no ano de 2022 priorizaram o compartilhamento de conhecimento sobre o tema, a fim de possibilitar às organizações uma adequada compreensão do salário digno como um importante elemento do trabalho decente previsto nos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos.

Em 2023, com 36 organizações comprometidas, mantivemos a programação de letramento no tema, organização dos Diálogos sobre Renda Digna, com a participação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Café com CEOs das empresas participantes do Movimento, nos quais tratamos dos desafios de implementação da agenda. Além disso, foi definido o escopo do Estudo Salário Digno, que tem por objetivo mapear as metodologias e compreender as características socioeconômicas que influenciam a agenda de salário digno no Sul global, especialmente no Brasil.

* The Anker Methodology for Estimating a Living Wage - Global Living Wage Coalition. Acesso em 25 de novembro de 2022.

Destacamos a participação ativa do Movimento no III Seminário Regional sobre Conduta Empresarial Responsável e Trabalho Decente, realizado no Peru, que contou com a participação de representantes da OIT, movimentos sindicais e representantes do poder público de países da América do Sul e Central, além da Organização Internacional dos Empregadores (OIE), que tem sua sede em Genebra, na Suíça.

Vale ressaltar que este ainda é um tema novo, que envolve letramento, redefinição de orçamentos, entre outras iniciativas, em um processo de aprendizagem gradual, no qual as organizações consultam fontes externas sobre metodologias, entendem o conceito e buscam influenciar sua aplicação na cadeia de fornecedores.

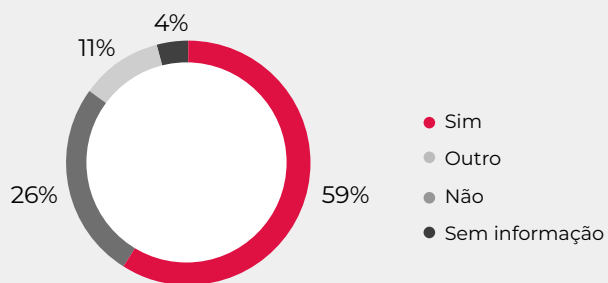
EM SETEMBRO DE 2023

o Pacto Global da ONU, inspirado na estratégia Ambição 2030, lançou o programa Fast Forward. Sete organizações da rede brasileira, comprometidas com o Movimento Salário Digno, ratificaram seu posicionamento, engajando-se também no movimento global para o tema.

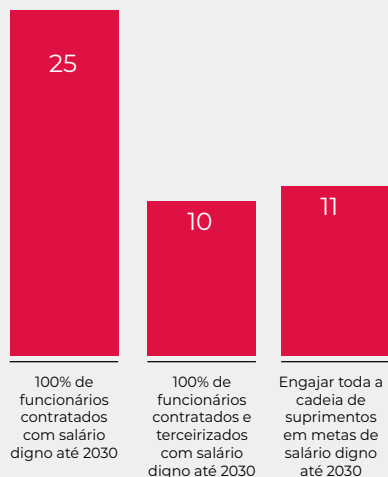
60%

das organizações apontam que o Movimento trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema

59% das organizações relatam a intenção de expandir a política de salário digno para sua cadeia de suprimentos.

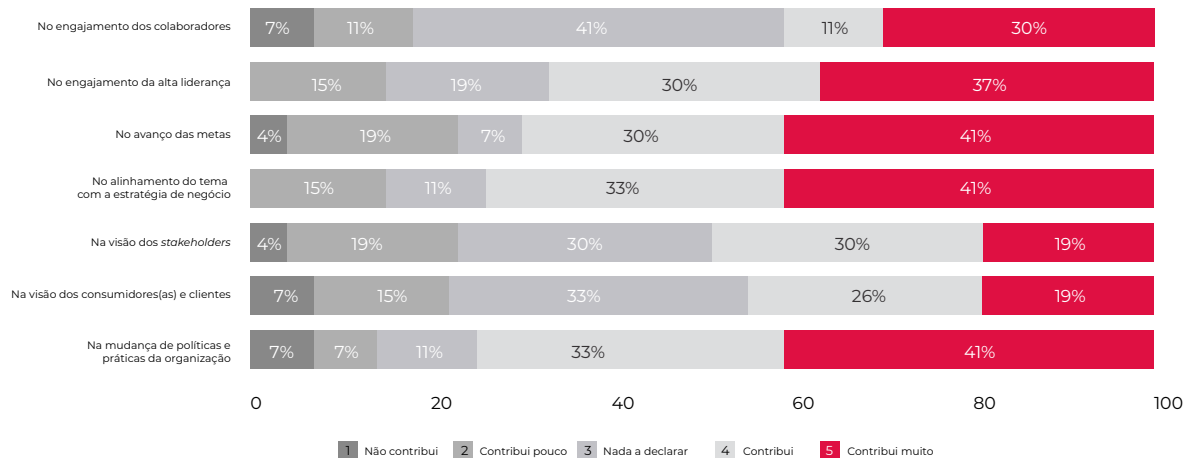


Há mais organizações comprometidas apenas com o compromisso de ter 100% de funcionários e funcionárias com salário digno até 2030, do que as engajadas com os demais compromissos somados.

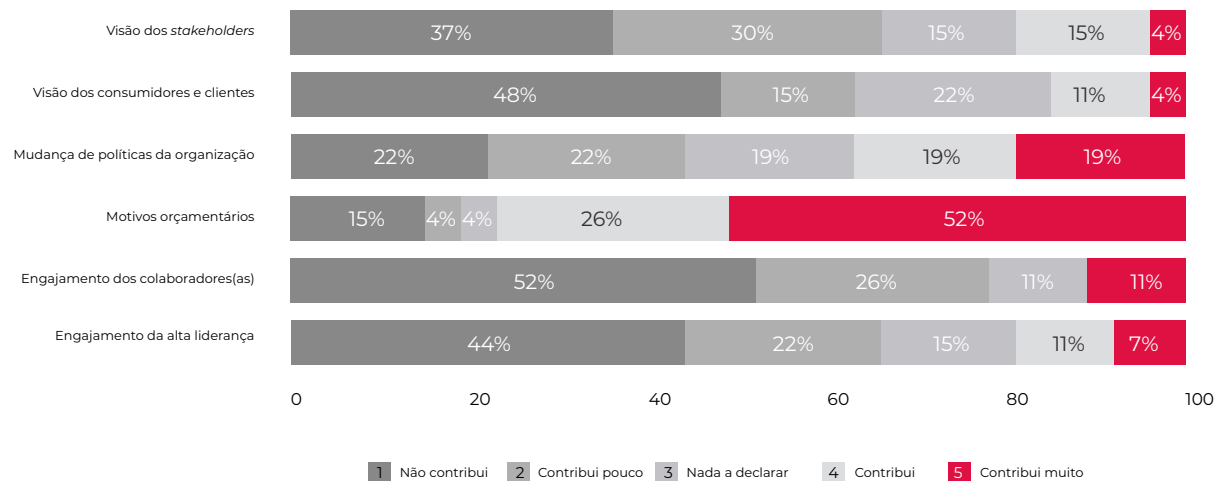


MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

O quanto fazer parte do Movimento Salário Digno tem contribuído para o desenvolvimento do tema na organização.



Avaliação dos principais desafios/dificuldades para a evolução do tema salário digno como prioridade na organização, em uma escala de 1 a 5, sendo 1 seu menor desafio/dificuldade e 5 seu maior desafio/dificuldade.



MOVIMENTO EDUCA2030



**Promover
a universalização
da educação para o
emprego, alinhada à
Agenda 2030 e aos
direitos humanos.**



As três prioridades do Educa2030 são essenciais para que possamos avançar na agenda de educação e na transição para o mundo do trabalho no Brasil, temas essenciais para nosso projeto de país.”

Gustavo Heidrich, oficial de Educação do UNICEF no Brasil e coordenador da iniciativa 1MiO



O desenvolvimento social e a geração de renda estão diretamente ligados à capacidade que nós temos enquanto instituições, de fomentarmos o acesso ao ensino de qualidade para todos. Temos orgulho de estimular que outras empresas estabeleçam metas reais para que os espaços corporativos sejam também espaços de equidade e novas oportunidades.”

Joice Portella, gerente de Sustentabilidade da YDUQS



EMPRESAS EMBAIXADORAS



YDUQS



COMPROMISSOS

Elevar a escolaridade dos funcionários(as) da organização, sobretudo entre grupos mais vulneráveis, como negros, mulheres e PcDs, considerando operação e terceiros

Promover a inclusão produtiva de jovens de 14 a 29 anos, com foco no Jovem Aprendiz, e formação destes jovens para o desenvolvimento sustentável

Impulsionar o desenvolvimento profissional de mulheres em carreiras STEM

Organizações comprometidas

2

em 2023

A transformação pela educação e emprego

Atualmente, de cada dez brasileiros, apenas seis concluem o Ensino Médio até os 24 anos. Nesta mesma idade, apenas 4% já concluíram o Ensino Superior. O número geral é preocupante e a análise de recortes raciais e de gênero torna o dado ainda mais relevante. Dos jovens de 14 a 24 anos

de todo o país, 5,2 milhões estão desempregados, o que representa 55% da população nessa faixa etária. Dentre eles, 52% são mulheres e 66% são pessoas negras. Sob o viés de gênero, destaca-se também a baixa presença de mulheres em setores mais valorizados, como a área de STEM (sigla em inglês para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

O comprometimento das organizações empresariais tem potencial para transformar o cenário desafiador que o Brasil vive, e, neste contexto, o Movimento Educa2030 é o mais novo na Ambição 2030, e tem como objetivo engajar as organizações a se comprometerem com compromissos ambiciosos para o avanço da educação e empregabilidade no Brasil, com foco no aumento da escolaridade da população, na inclusão produtiva de jovens no mercado de trabalho e no aumento de mulheres em carreiras STEM.

Lançado em novembro de 2023, durante o 12º Fórum Global de Direitos Humanos da ONU, em Genebra, o Movimento desafia e apoia organizações para que estabeleçam compromissos ambiciosos em suas estratégias de negócio, considerando também a cadeia de valor e o engajamento com *stakeholders*.

O Movimento Educa2030 atua em parceria com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e o Ministério do Trabalho e Emprego para mudar esse cenário. A iniciativa trabalha para engajar e apoiar organizações em suas jornadas de aprendizado de ações concretas.

O Unicef, parceiro estratégico do Educa2030, desenvolve a iniciativa Um Milhão de Oportunidades (1MiO), uma cooperação intersetorial entre empresas, governos, sociedade civil e jovens, que tem como objetivo fomentar oportunidades de aprendiz, estágio, primeiro emprego e formação profissional para jovens de 14 a 29 anos em situação de vulnerabilidade, em todo o Brasil. Em três anos, o 1MiO já é a maior articulação pela inclusão produtiva de jovens no mundo do trabalho, com mais de 160 organizações envolvidas e uma rede de atuação em 1.834 municípios da Amazônia e do Semiárido, oito centros urbanos e sete estados, tendo gerado mais de 510 mil oportunidades de trabalho decente e formação profissional.

Ao aderir, a organização deve olhar para suas estruturas de funcionários e terceiros e atuar com os pilares de escolaridade, inclusão produtiva de jovens e desenvolvimento profissional de mulheres em STEM. As primeiras organizações a aderirem ao Movimento, já como embaixadoras, são a Globo e a YDUQS.



AÇÃO CONTRA A CORRUPÇÃO

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%



**DESENVOLVER
INSTITUIÇÕES
eficazes,
responsáveis e
transparentes
em todos os níveis.**



Governança é um pilar fundamental, não somente para as empresas, mas também para a sociedade. Acreditamos que integridade e transparência corporativa são elementos básicos e essenciais para a construção de um futuro mais sustentável e ético.”

Radamés Casseb, CEO da Aegea



Um programa de integridade efetivo deixou de ser recomendação ou boa prática e passou a fazer parte da estratégia das empresas que se destacam no mercado de forma sustentável. Parte do nosso desafio diário é engajar empresas nesse caminho.”

Luciano Alves, CEO da Companhia Brasileira de Alumínio (CBA)



EMPRESAS EMBAIXADORAS





Integridade sempre é um dos valores corporativos e o norte das relações da Eletrobras. Ele reflete o compromisso que assumimos de construir um futuro ético e sustentável para a companhia, sensibilizando não apenas a nossa cadeia de valor, mas todo o setor e a sociedade.”

Ivan Monteiro, presidente da Eletrobras



Na MRV, transparência nunca foi uma meta a atingir, mas o dia a dia do negócio. Nos consolidamos e crescemos assim, com ética e transparência e a consciência do nosso papel de entregarmos mais que imóveis, mas também impactos positivos relevantes.”

Eduardo Fischer, CEO da MRV

△△ COMPROMISSOS

100%

de transparência nas interações com a administração pública

100%

de integridade na remuneração da alta administração

100%

da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade

100%

de transparência da estrutura de *compliance* e governança

100%

de transparência sobre os canais de denúncias

Organizações comprometidas

32
em 2022

59
em 2023

Organizações respondentes

31
em 2022

55
em 2023

84%

foi o crescimento do número de organizações comprometidas

Um mundo corporativo mais transparente

Em seu segundo ano, já é possível perceber uma evolução expressiva nos resultados apresentados pelo Movimento Transparência 100%, a começar pelo crescimento de 84% de organizações comprometidas em relação ao ano anterior. Um dos principais avanços das organizações comprometidas está atrelado ao Compromisso de alcançar 100% de transparência da estrutura de *compliance* e governança, em que o número de organizações que declaram divulgar informações relativas a organograma, responsabilidades e níveis de reporte saltou de 29%, em 2022, para 87% em 2023. Essa meta, portanto, é a que a maioria das organizações comprometidas optou por alcançar no primeiro ano de cumprimento de meta do Transparência 100%.

Outro indicador com incremento significativo está relacionado ao Compromisso de chegar a 100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade. Dentre os indicadores desse Compromisso, 75% das organizações comprometidas declararam já possuir cláusula anticorrupção em 80% a 100% dos contratos firmados com fornecedores ou terceiros. A importância desse dado vai além de uma boa prática, pois sinaliza o trabalho bem-sucedido das equipes de *compliance* e governança em colaboração com outras áreas das organizações, como compras e financeiro. Adicionalmente, na grande maioria dos casos, as cláusulas anticorrupção, uma vez inseridas, raramente são retiradas, o que impõe uma padronização gradual e automática para todos os contratos.

Por fim, outros desdobramentos relevantes estão no Compromisso de ter 100% de transparência nas informações sobre os canais de denúncia. A totalidade das organizações comprometidas com o Transparência 100% tem canais de denúncia e, em 96% dos casos, esse recurso está acessível também para o público externo. Além disso, 84% das organizações divulgam informações relevantes sobre tais canais de denúncia, incluindo suas políticas de anonimato e não retaliação, que servem para proteger e encorajar os denunciantes.

O *status* bastante adiantado em relação a esses aspectos do Compromisso possibilita focar nos esforços para o cumprimento de outros indicadores da mesma meta, entre eles, a divulgação da proporção de denúncias recebidas em valores percentuais de acordo com o canal, área e tema, bem como a proporção de denunciante em comparação com o total de colaboradores. O volume de organizações divulgando esses dados saltou de 20%, em 2022, para 44%, em 2023, mas ainda pode melhorar bastante.

É esperado que as regras de ética, justiça e responsabilidade sejam cumpridas em todas as interações sociais. Atuar com clareza e transparência é essencial para o combate à corrupção, pois o êxito nessa frente, alavanca o desempenho de todos os outros esforços, tão relevantes no mundo corporativo.

DESTAQUES DA PESQUISA DE INDICADORES

- Motivos orçamentários e engajamento de pessoas colaboradoras são os maiores desafios para o cumprimento dos compromissos do Transparência 100%.
- Mudanças de políticas e práticas são os menores desafios enfrentados pelas organizações comprometidas.
- 65% das empresas possuem política de transação com partes relacionadas e a grande maioria delas a divulga por meio do seu site institucional. No entanto, apenas 29% das organizações divulgam suas interações relevantes com a administração pública.
- 47% das organizações possuem critérios de integridade na política de remuneração variável para alta administração, porém apenas 35% divulgam suas políticas de remuneração.
- 75% das organizações comprometidas com o Transparência 100% têm de 80% a 100% dos contratos firmados com fornecedores ou terceiros contendo cláusula anticorrupção.
- 95% das organizações têm estruturas próprias dedicadas à governança e ao *compliance*, com determinação de organograma, responsabilidades e níveis de retorno, sendo que, das organizações comprometidas, 87% divulgam essas informações.
- 100% das organizações comprometidas têm canais de denúncias, com procedimentos de investigação próprios para tais denúncias, sendo que, em 96% dos casos, são acessíveis também pelo público externo, não sendo restrito apenas aos funcionários da empresa. Por fim, 84% das organizações divulgam as informações relevantes sobre os canais de denúncia, incluindo as políticas de anonimato e não retaliação aos denunciadores.

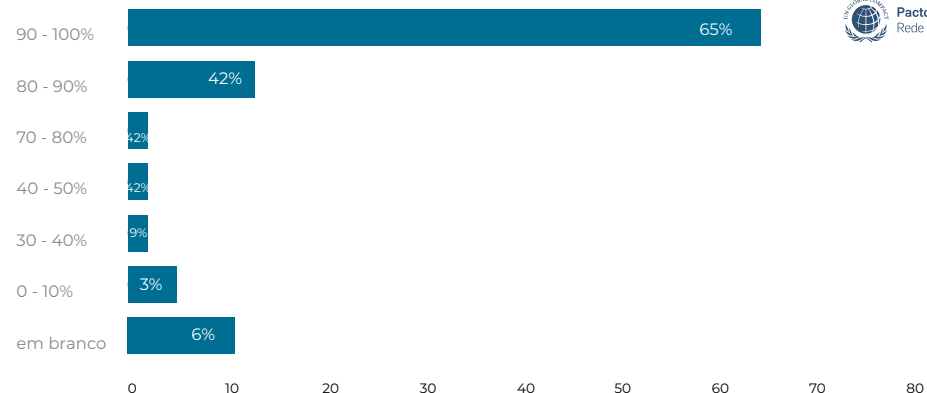
80%

das organizações apontam que o Transparência 100% trouxe contribuições relevantes para o avanço do tema dentro da organização

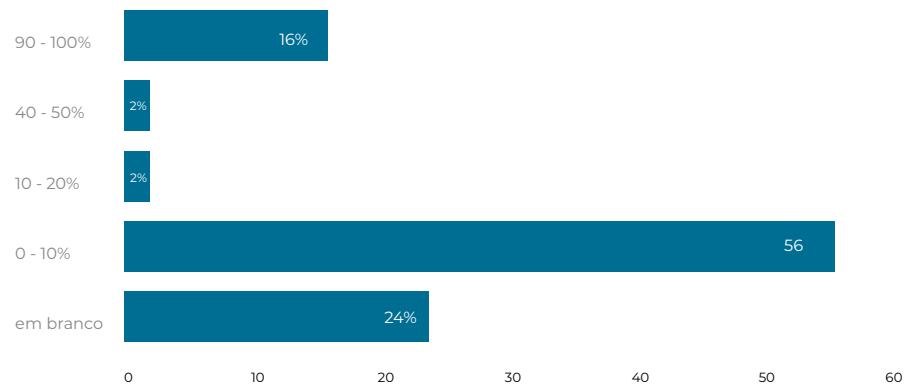
7,23%

das empresas afirmam ter 100% da sua cadeia de valor e de alto risco treinados em integridade

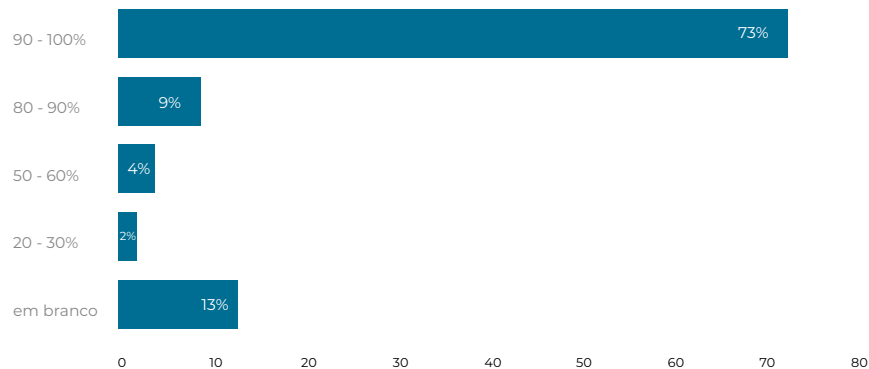
Percentual de funcionários(as) (incluindo a alta administração) da organização treinados(as) em integridade.



Proporção de contratos firmados com fornecedores/terceiros com exigências referentes a treinamentos em integridade/corrupção/compliance.



Proporção de contratos firmados com fornecedores/terceiros que incluem uma cláusula anticorrupção.

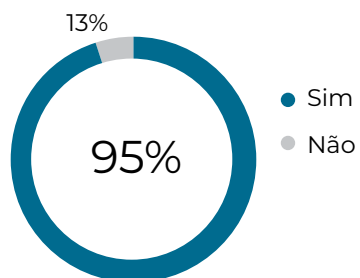




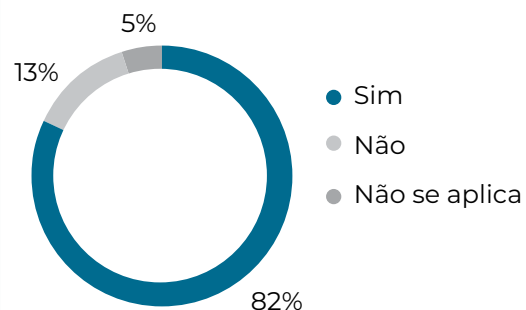
25%

das organizações respondentes afirmam que divulgam os contratos e concessões com a administração pública

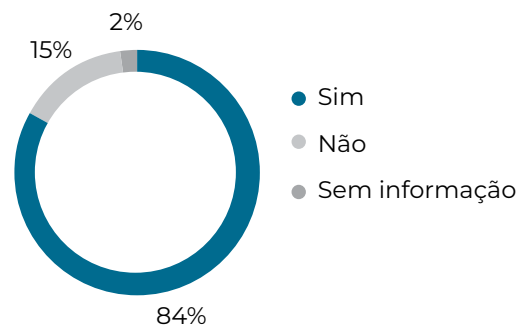
Em 95% das organizações respondentes já existem uma equipe dedicada a governança e *compliance*.



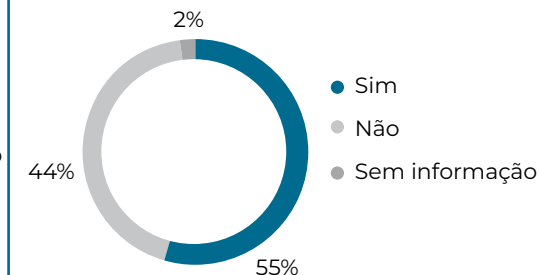
82% das organizações respondentes divulgam informação sobre a existência de uma estrutura e uma equipe dedicada a governança e *compliance*.



Em 84% das organizações respondentes, há a divulgação de informação sobre os canais de denúncia interna.



55% das organizações respondentes divulgam a proporção de denúncias recebidas e as que de fato são investigadas e finalizadas.



COMO FAZER PARTE

Somos uma rede viva, dinâmica, que reúne as principais empresas do Brasil. Ao tornar-se participante, a empresa tem ampliadas suas possibilidades de crescimento e engajamento, passa a fazer parte de grupos de discussões e troca de conhecimento, e tem acesso a benefícios desenhados de forma estratégica para que ações individualizadas passem a ser coletivas e, com isso, cada vez mais, os ODS possam integrar as estratégias de negócios.

**Faça parte da
maior iniciativa de
sustentabilidade
corporativa do mundo.
Acesse o QR Code e
saiba como.**



Para mais informações, siga
[@pactoglobalnubr](https://twitter.com/pactoglobalnubr) nas mídias sociais e
visite nosso website: pactoglobal.org.br.

COMITÊS CONSULTIVOS

Movimento + Água

André Ramalho, Water Resilience Coalition
Bruno Rondinella, Water.org no Brasil
Edison Carlos, Instituto Aegea
Gesner Oliveira, GO Associados e FGV
Luana Pretto, Trata Brasil
Rafael Tello, Ambipar Group
Rodrigo Brito, Coca-Cola Company
Sérgio Ayrimoraes, Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico
Telma Rocha, Fundación Avina

Movimento Ambição Net Zero

Denise Hills, SDG Pioneer
Laura Albuquerque, Future Carbon Group
Marcelo Rocha, Greenpeace Brasil
Maurício Voivodic, WWF Brasil
Rafael Tello, Ambipar Group
Rebeca Lima, CDP América Latina
Salete da Hora, Eletrobrás
Thelma Krug, IPCC

Movimento Conexão Circular

Cris Guterres, TV Cultura e UOL
Elaine Moreira, Ambipar Group
Fabricio Soler, Unido, IPT, CNI e CPAP
Flavio Ribeiro, Unisantos, Cetesb e OCDE
Sonia Chapman, Rede ACV

Movimento Elas Lideram 2030

Adriana Barbosa, PretaHub
Adriana Carvalho, Generation
Ana Bavon, B4People
Daniela Grelin, Instituto Avon
Flávia Muniz, ONU Mulheres
Lígia Pinto, Grupo Mulheres do Brasil
Margareth Goldemberg, MM360
Marina Ganzarolli, Me Too Brasil
Raquel Virgínia, Nhai

Movimento Mente em Foco

Adriane Reis de Araújo, MPT-SP
Ana Carolina Peuker, Bee Touch
Ana Domingues, FleishmanHillard Brasil
Arthur Lima, AfroSaúde
Lisiane Bizarro, SBP
Marcelo Ferretti, FGV
Mariana Ferrão, Soul.Me
Simone Nascimento, Projeto Equilibra

Movimento Raça é Prioridade

Amanda Graciano, Fisher Venture Builder
Benilda Brito, Odara Instituto da Mulher Negra
Christiane Falcão, ONU Mulheres
Daniel Teixeira, Ceert
Du Migliano, 99jobs
Ian Nunjara, Instituto Black Office

Jamile Barreto, Rever Diversidade
Rachel Maia, RM Consulting
Regina Celia, Instituto Maria da Penha
Tulio Custódio, Inesplorato

Movimento Salário Digno

Adriana Caldana, USP
Adriane Reis de Araújo, MPT-SP
Ian Prates, Anker Research Institute
Tulio Custódio, Inesplorato

Movimento Transparência 100%

Alex Medeiros, MRV
Bruno Brandão, Transparência Internacional Brasil
Camila Araújo, Eletrobras
Chantal Pillet, Blanchet Advogados
Gustavo Lucena, OLX Brasil
Marcelo Pontes Vianna, CGU
Mario Spinelli, Petrobras
Patrícia Peck, Peck Advogados
Patrícia Santos, Apex Brasil
Paula Cidale, CBA
Roberta Codignoto, RC Compliance

Em decorrência do lançamento mais recente, os Comitês Consultivos dos Movimentos Educa2030 e Impacto Amazônia ainda estão em construção.

EMPRESAS COMPROMETIDAS

- Blue World Vlv Sustentável Ltda.
- 15º Ofício de Notas da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro
- 2W Energia S.A.
- 3E Engenharia em Eficiência Energética Ltda.
- 3jcapital Partners
- 99jobs
- Abol – Associação Brasileira de Operadores Logísticos
- Abralatas
- ACI – Academia De Competências Integrativas Ltda.
- Acqua Mater
- Aegea
- AES Brasil
- Afya Educacional
- Alelo
- Aliant
- Almap BBDO
- Alonso Pistun Advocacia Empresarial
- Alpargatas
- Ambev
- Ambipar
- Americanas S.A.
- Amigos do Bem
- Amino Química
- Ancat – Associação Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis
- Anglo American
- Anneri Company
- Apex Brasil
- Apolo Renováveis Participações Ltda.
- APSV Advogados
- Arbache
- Arca Sustentabilidade Ltda.
- ARV Investimentos Imobiliários
- Associação Beneficente Síria – Hcor
- Associação dos Magistrados Brasileiros
- Áster Máquinas e Soluções Integradas Ltda.
- ATME Eco Solutions
- Auren Energia S.A.
- Aurica
- B&Partners
- B.O.B. Bars Over Bottles Cosméticos Ltda.
- B2Mamy
- Baluarte
- Banco Atitude
- Banco BS2
- Banco do Brasil
- Banco Fibra
- Banco Pan
- Banestes S.A. – Banco do Estado do Espírito Santo
- Bayer S.A.
- Beach Park Hotéis e Turismo S.A.
- BeFly
- Bem Brasil Alimentos S.A.
- Better Drinks
- BH Airport
- BioMovement
- Biothermal Importação e Exportação S.A.
- Bistro Comunicacao Ltda.
- Blog Garotas Estúpidas
- BNP – Banco Paribas Brasil S.A.
- Bombril S.A.
- BP – A Beneficência Portuguesa de São Paulo
- BP Bunge Bioenergia
- Braskem
- BRF
- Bridge3
- BRK Ambiental
- By Samia
- C6
- Canal Bloom
- Capricórnio Têxtil
- Carbotex Química Indústria, Comércio e Participações todaa.
- Carrefour Comércio e Indústria Ltda.
- Cattalini
- CBA
- Celeo Redes
- Cemig
- Central de Custódia da Logística Reversa de Embalagens
- Centro Popular de Compras
- Centro Universitário Facens – Associação Cultural de Renovação Tecnológica Sorocabana – ACRTS
- CFC
- Chesf
- CIANDT
- Citrosuco
- Clube Dr. Antônio Augusto Reis Neves – Thermas dos Laranjais
- CNI
- Coca-Cola Brasil
- Cogna Educação
- Coletivo Consultoria e Gestão de Projetos Socioculturais Ltda.
- Companhia Estadual De Águas e Esgotos – Cedae
- Companhia Pernambucana de Saneamento – Compesa

- Conexa
- Confeções T.Christina
- Conta Black
- Coopercarga
- Copa Energia
- Copasa
- Copastur
- Copel
- Cori-MG
- Cosan
- CPFL Energia S.A.
- Cristalina Saneamento
- CTE – Centro de Tecnologia de Edificações Ltda.
- Dasa
- Deep
- Dengo
- Desenvolve SP – Agência de Fomento do Estado de São Paulo S.A.
- Digio
- ECO55 Ltda.
- Ecosan Tratamento em Saneamento
- EDP
- Electro Aço Altona
- Eletrobras
- Eletronorte
- Eletrosul
- Elias, Matias Advogados – E,M Advogados
- EloPar
- Empresa de Transporte Apoteose Ltda.
- Enel
- Eneva S.A.
- Engeper Ambiental e Perfurações
- Engie Brasil Energia
- Enops
- Ernst and Young - Brazil
- ESG Future
- Facop
- Falconi
- Farmax
- Fiesc – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
- Fiorde Transportes e Armazéns Gerais
- Flori Tech
- Foresea
- Fundação Toyota do Brasil
- Furnas
- Future Carbon Holding S.A.
- FutureBrand
- Gali Ltda.
- Gcene – Grupo Cene
- General Motors
- Generation
- Genial Investimentos
- Girassol Agrícola Ltda.
- Globo Comunicações e Participações S.A.
- Gol
- GPA – Grupo Pão de Açúcar – Companhia Brasileira de Distribuição
- Gran Cursos Online
- Great People
- Great Place to Work
- Green Mining
- Green Platforms
- Green4T Participações
- Grupo Águas do Brasil
- Grupo Anga
- Grupo CCR
- Grupo Elfa
- Grupo Euro 17
- Grupo Fleury
- Grupo Ibrame
- Grupo In Press
- Grupo Iquine
- Grupo Malwee
- Grupo Sabará
- Grupo Soma
- GS Inima
- Hapvida Participações e Investimentos S.A.
- Heart Care
- Heineken
- Hospital Alemão Oswaldo Cruz
- iCrop
- ICTS
- Ifood
- Iguá Saneamento
- Iguatemi
- Imagem Geosistemas e Comércio Ltda.
- Incape – Indústria Catarinense de Papéis Especiais Ltda.
- Inoar Cosméticos
- inpEV
- Instituto Agir Ambiental
- Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo – IPT
- Instituto Nova Maré (INMAR)
- Instituto RME
- Intriads Pesquisa Clínica
- ISA CTEEP
- Jah Franchising Ltda.
- Jomed

EMPRESAS COMPROMETIDAS

- KC Conexões Sustentáveis
- Klabin
- KPMG
- Lascom
- Leadcomm
- Leaf Polyol
- Leroy Merlin
- Live Roupas Esportivas Ltda.
- Nivelo
- L'Occitane
- Lojas Renner S.A.
- L'Oréal Brasil
- Luizinho Transportes
- M. Dias Branco
- Machado Meyer Advogados
- Malta Advogados
- Manfrim – Special Dog Company
- Manioca
- Mapfre
- Marfrig
- Maria Faria Filmes
- Matriz Inovadora Consultoria e Comunicação Ltda.
- Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr e Quiroga Advogados
- Med Mais
- Melhoramentos
- Mental Clean
- Minas Verde
- Minha Coleta Tecnologia Ltda.
- Mitsidi
- Movida
- Movimento Mulher 360
- MRV
- Natura Cosméticos S.A.
- Nava Technology for Business
- Neo Vida – Puravida
- Neoenergia
- Neogrid Informática Ltda.
- Nestlé
- Nexo
- Norsk Hydro Brasil Ltda.
- Núcleo Engenharia Consultiva S.A.
- Nude
- Nurap
- OAB SP
- Ocyan
- Odontoprev
- Oliveira Trust
- Oliver Press
- OLX Brasil
- Ourofino
- Oxiteno
- Pacto Global
- Pantys – EC Brand Com. Imp. Exp. de Vestuário Ltda.
- Patrus
- Petrobras
- Petrobras Transporte S.A. – Transpetro
- PINN Consultoria
- Pontes indústria de Cera Ltda.
- Porto do Açúcar Operações S.A.
- Porto Sudeste do Brasil
- Pragma Soluções Sustentáveis
- Procsy Consultoria e Processos Ltda.
- Promaflex Industrial Ltda.
- PROS Agência
- Protiviti Brasil
- PwC Brasil
- Qair Brasil Participações
- Química Anastácio
- Reconnect Happiness at Work
- Redda Projetos Ambientais Ltda.
- Reservas Votorantim
- RHMED
- Rio+ Saneamento BL3 S.A.
- RM Consulting
- Rose Life
- Rumo S.A.
- Sabesp
- Sabin
- Sanasa
- Saneago
- Sanepar
- Sanofi
- Santo Antônio Energia
- Santos Brasil Participações S.A.
- Santos Port Authority
- São Michel
- Scania Latin America
- Scansource
- Schneider Electric Brasil Ltda.
- Scooto
- SDW For All
- Sebrae MG
- Serasa Experian
- Sertras
- Serviço Geológico do Brasil – SGB/CPRM
- SG4
- Siciliano Ltda.
- Siemens
- Siemens Energy
- Siemens Healthineers
- Sinergia Agro
- SL Administração e Participações
- SLC Agrícola S.A.
- Sociedade Beneficente de Senhoras Hospital Sírio-Libanês
- Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein

- Sodexo Brasil
- Solubio
- Soul Code
- Spic Brasil
- Steck Indústria Elétrica
- SulAmérica Saúde Integral
- Sulista
- Swile Brasil
- Taesa
- Terra Santa Propriedades Agrícolas S.A.
- Terra Vista Gestora de Recursos Ltda.
- Think Eva + Think Olga
- Tigre
- Totvs S.A.
- Touch Tecnologia e Informática Ltda.
- Tozzini Freire
- TPF Engenharia
- Transforma.ai Inovação e Sustentabilidade Ltda.
- Tree Consultoria e Educação Ltda.
- Trench, Rossi e Watanabe Advogados
- Três Corações Alimentos S.A.
- Tribanco
- Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
- Tropical Indústria de Alimentos S.A.
- Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região
- Uber
- UCB S. A.
- Unilever
- Unimar Agenciamentos Marítimos Ltda.
- Unimed
- Unipar Carbocloro
- UPL
- V2i
- Vaion Comunicação Ltda.
- Veirano e Advogados Associados
- Vem Conveniência
- Verum Partners
- Veste S.A. Estilo
- Vibra Energia
- Vittia Fertilizantes e Biológicos
- Vittude Tecnologia S.A.
- Vivo – Telefônica Brasil
- Voe Azul
- Votorantim Cimentos
- We Impact
- WoMakersCode
- Yara Brasil
- YDUQS
- Zero Carbon Logistics S.A.
- Zoop

FICHA TÉCNICA

DIRETORIA EXECUTIVA

Adriana Alves – Diretora de Gente, Gestão e Governança
Camila Valverde – COO | Diretora de Impacto (nov 2021 a jun 2024)
Fabiana Araújo – *in memoriam*
Flávia Martins – CMO - Diretora de Engajamento
Mônica Gregori – Diretora de Impacto
Rodrigo Favetta – CFO | Diretor Financeiro

GENTE, GESTÃO E GOVERNANÇA

Hilca Sales – Coordenadora de RH
Vitor Patelli – Coordenador de Governança

ENGAJAMENTO

Ana Urquiza – Gerente de CRM, Marketing e Engajamento
Karla Prado – Gerente de Comunicação

FUNDRAISING

Sabrina Carneiro – Gerente Executiva de Captação e Negócios

IMPACTO

Rubens Filho – Gerente Executivo de Meio Ambiente
Aline Leão – Gerente de Agro Sustentável
Hugo Ricardo – Gerente de Água e Oceano
Gabriela Otero – Gerente de Resíduos e Circularidade
Danielly Freire – Gerente de Clima
Paloma Pinheiro – Coordenadora de Clima
Gabriela Góes – Coordenadora do Movimento Impacto Amazônia
Gabriela Almeida – Gerente Executiva de Direitos Humanos e Trabalho
Flávia Vianna – Gerente de Saúde e Trabalho
Gabriela Rozman – Gerente de Educação e Inclusão Produtiva
Verônica Vassalo – Gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão
Chantal Castro – Gerente Executiva Anticorrupção
Christiane Cralcev – Gerente Executiva de Conhecimento e Parcerias
Frederik Dejonghe – Gerente de Projeto
Keitt Lomiento – Coordenadora de Conhecimento e Parcerias

FINANCEIRO E CENTRO DE SERVIÇOS

Jean Dipold – Gerente Administrativo e Financeiro
Valeria Aoque – Gerente de Planejamento Financeiro
Marcio Rufino – Coordenador de Dados

COORDENAÇÕES DAS PLATAFORMAS DE AÇÃO

Ação Contra a Corrupção – SPIC – Odair Oregosho
Ação para Comunicar e Engajar – Itaipu Binacional – Romeu de Bruns
Ação pela Água e Oceano – Aegea Saneamento – Marina Rodrigues
Ação pelo Agro Sustentável – Mosaic Fertilizantes – Caroline Favaro
Ação pelo Clima – Natura & Co. – João Teixeira
Ação pelos Direitos Humanos e Trabalho – Itaú Unibanco – Luciana Campos

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Rachel de Oliveira Maia – RM Consulting – Presidente do Conselho de Administração do Pacto Global da ONU | Rede Brasil
Ana Lucia Pedro Fontes – Rede Mulher Empreendedora – Vice-Presidente do Conselho de Administração do Pacto Global da ONU | Rede Brasil
Andrea Bocabello – Grupo Fleury
Carla Smith de Vasconcellos Crippa – Ambev
Gabriela Bertol Domingues – Santander Brasil
Juliana Vansan – Grupo Boticário
Luciana Nicola – Itaú Unibanco
Paula Matos Marques Simões – Fundação Dom Cabral
Esther Corral – Escritório Global do Pacto Global da ONU (convidada)
Sílvia Rucks – Escritório de Coordenação das Nações Unidas no Brasil (convidada)

PRODUÇÃO DO RELATÓRIO

Responsáveis pelo projeto no Pacto Global da ONU | Rede Brasil – Christiane Cralcev, Frederik Dejonghe, Keitt Lomiento e Nathan Simões.
Tabulação de dados – KPMG Auditores Independentes
Produção Editorial, Projeto Gráfico e Diagramação – Agência Envolverde
Imagens – Acervo Pacto Global da ONU | Rede Brasil e Banco de imagens (Freepik)



Pacto Global
Rede Brasil

AMBIÇÃO 2030

INCENTIVADO POR

ambipar
GROUP



Pacto Global
Rede Brasil

AMBIÇÃ  **2030**

INCENTIVADO POR **ambipar**[®]
GROUP