



ecovadis

Relatório de Avaliação de Sustentabilidade da EcoVadis

Empresa avaliada:
CARTONDRUCK GRAFICA LTDA

Pontuação geral: 59 /100
de outubro de 2023

Desempenho em sustentabilidade: Bom

Tamanho: M
País da sede: Brasil
Operações em país de risco: Sim
Setor: Fabricação de papel e papelão ondulado e de embalagens de papel e papelão

ÍNDICE

1. Visão geral do desempenho de sustentabilidade
2. Benefícios da avaliação
3. Processo de avaliação
4. Metodologia EcoVadis
 - A. Quatro temas e 21 critérios
 - B. Sete indicadores de gestão
5. Entendendo uma ficha de resultados
 - A. Informações quantitativas: Pontuações e critérios ativados
 - B. Informações qualitativas: Pontos fortes e Áreas de melhoria
 - C. Escala de pontuação
6. Meio ambiente
7. Práticas trabalhistas e direitos humanos
8. Ética
9. Compras sustentáveis
10. Resultados do 360° Watch
11. Comentários específicos
12. Entre em contato conosco
13. Apêndice: Perfil de risco do setor

SOBRE SUSTENTABILIDADE

Sustentabilidade é o compromisso contínuo de agir com responsabilidade, integrando preocupações sociais e ambientais nas operações comerciais. A sustentabilidade vai além da conformidade regulamentar e concentra-se em como as empresas gerenciam seus impactos econômicos, sociais e ambientais, bem como em seus relacionamentos com as partes interessadas (por exemplo, funcionários, parceiros comerciais, governo).

SOBRE A AVALIAÇÃO

A estrutura da metodologia EcoVadis avalia as políticas e ações das empresas, bem como seus relatórios publicados em relação a meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis. Nossa equipe de especialistas internacionais em sustentabilidade analisa e verifica os dados das empresas (documentação de apoio, resultados do 360° Watch, etc.) para criar classificações confiáveis, levando em consideração o setor, o tamanho e a localização geográfica de cada empresa.

SOBRE A ECOVADIS

A EcoVadis fornece a solução líder para monitorar a sustentabilidade em cadeias de abastecimento globais. Usando tecnologia inovadora e experiência em sustentabilidade, nos esforçamos para engajar as empresas e ajudá-las a adotar práticas sustentáveis.

Nenhuma parte deste documento pode ser reproduzida, modificada ou distribuída de qualquer forma ou maneira sem a autorização prévia por escrito da EcoVadis. Fornecido mediante contrato para uso exclusivo do assinante:

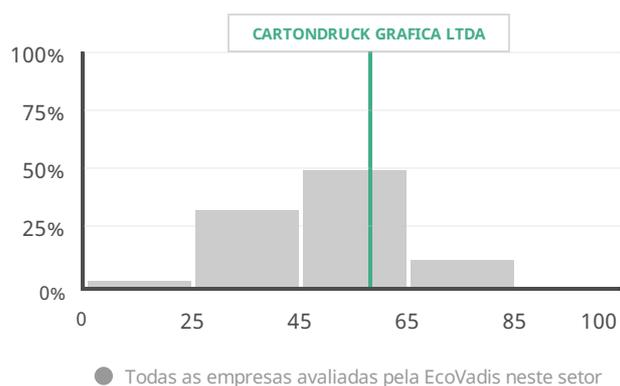
1. VISÃO GERAL DO DESEMPENHO DE SUSTENTABILIDADE

Repartição da pontuação

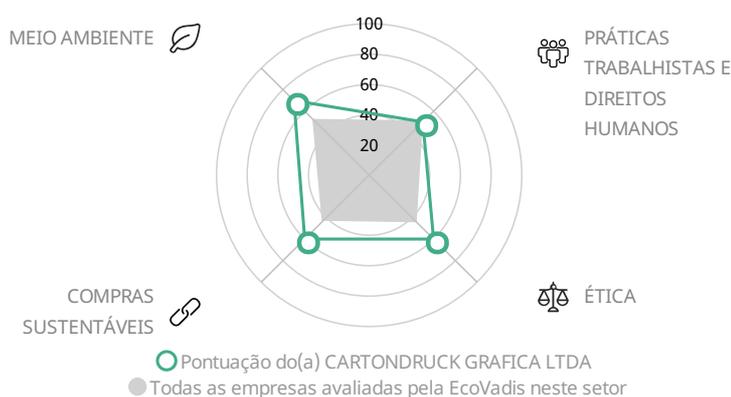
Desempenho de sustentabilidade ● Insuficiente ● Parcial ● Bom ● Avançado ● Excepcional — Pontuação média



Distribuição da pontuação geral



Comparação da pontuação por tema



CARTONDRUCK GRAFICA LTDA foi premiada com uma medalha de prata em reconhecimento pelo seu desempenho em sustentabilidade! Para receber essa medalha, as empresas precisam atingir uma pontuação geral de 59-70.

Plano de Ação Corretiva em andamento

O Plano de Ação Corretiva é um recurso colaborativo desenvolvido para apoiar a melhoria do desempenho das empresas. Ele permite que as empresas construam um plano de melhoria on-line, comuniquem ações corretivas planejadas e concluídas e compartilhem feedback. CARTONDRUCK GRAFICA LTDA possui um plano de ação corretiva e está trabalhando para melhorar seu sistema de gerenciamento de sustentabilidade.

* Você está recebendo esta pontuação/medalha com base nas informações divulgadas e nos recursos de notícias disponíveis para a EcoVadis no momento da avaliação. Se alguma informação ou circunstância mudar materialmente durante o período de validade da ficha de resultados/medalha, a EcoVadis se reserva o direito de suspender a ficha de resultados/medalha da empresa e, se considerar apropriado, reavaliar e possivelmente emitir uma ficha de resultados/medalha revisada.

2. BENEFÍCIOS DA AVALIAÇÃO

Compreender :

Obtenha uma visão clara do desempenho em sustentabilidade de uma empresa. A ficha de resultados é a conclusão da avaliação EcoVadis. Ela classifica e avalia o desempenho em sustentabilidade de uma empresa em quatro temas em uma escala de 0 a 100 e destaca os pontos fortes e as áreas de melhoria.

Saiba onde uma empresa está comparada à seu setor. Compare o desempenho de sustentabilidade da empresa com o setor com um gráfico de distribuição de pontuação e comparações de pontuação por tema.

Identifique as tendências do setor. Descubra os principais riscos, regulamentos, tópicos importantes e melhores práticas de sustentabilidade relacionados a setores específicos.

Comunicar :

Atender às necessidades dos clientes. Mais e mais empresas se questionam sobre o desempenho ambiental e social de seus parceiros comerciais. A avaliação EcoVadis permite que as empresas demonstrem seu compromisso.

Aproveite uma ferramenta de comunicação exclusiva. As empresas com uma ficha de resultados EcoVadis evitam o cansaço da auditoria compartilhando uma avaliação com todos os clientes solicitantes.

3. PROCESSO DE AVALIAÇÃO

1

Solicitação do cliente

Os líderes de compras, RSE, SSA e Sustentabilidade em empresas que procuram monitorar o risco de sustentabilidade na cadeia de abastecimento solicitam uma avaliação EcoVadis para seus parceiros comerciais.

2

Questionário

Com base nos fatores de risco específicos de sustentabilidade de uma empresa é criado um questionário personalizado. Ele contém de 20 a 50 perguntas adaptadas ao setor, ao tamanho e à localização.

3

Análise de documentos

As empresas devem fornecer documentação de apoio para suas respostas ao questionário. Esses documentos são revisados por nossos analistas.

4

Informação pública

As informações da empresa que estão disponíveis publicamente, geralmente encontradas no site da empresa, também são coletadas como evidência de seu desempenho em sustentabilidade.

5

Resultados do 360° Watch

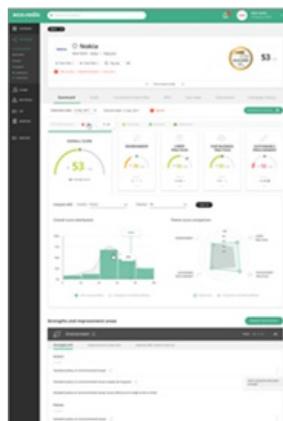
Os resultados do 360° Watch compreendem informações públicas relevantes sobre as práticas de sustentabilidade das empresas, identificadas por meio de mais de 10.000 fontes de dados. Eles podem ter impacto positivo, negativo ou neutro na pontuação.

6

Análise por especialistas

Nossos analistas combinam todos estes elementos para produzir uma ficha de resultados unificada por empresa.

FICHA DE RESULTADOS



4. METODOLOGIA ECOVADIS

A. Quatro temas e 21 critérios

A avaliação EcoVadis se concentra em 21 critérios, agrupados em quatro temas (meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis). Eles se baseiam em padrões internacionais de RSE, como os Princípios do Pacto Global, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a norma da Iniciativa de Relatório Global (GRI), o padrão ISO 26000 e os princípios CERES.

21 critérios de sustentabilidade

1. MEIO AMBIENTE

OPERAÇÕES

- Consumo de energia e GEE
- Água
- Biodiversidade
- Poluição atmosférica
- Materiais, produtos químicos e resíduos

PRODUTOS

- Uso do produto
- Fim de vida do produto
- Saúde e segurança do consumidor
- Promoção e serviços ambientais

2. PRÁTICAS TRABALHISTAS E DIREITOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS

- Saúde e segurança do trabalhador
- Condições de trabalho
- Diálogo social
- Gestão de carreira e treinamento

DIREITOS HUMANOS

- Trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas
- Diversidade, igualdade e inclusão
- Direitos humanos de terceiros

3. ÉTICA

- Corrupção
- Práticas anticoncorrenciais
- Gestão responsável da informação

4. COMPRAS SUSTENTÁVEIS

- Práticas ambientais dos fornecedores
- Práticas sociais dos fornecedores



B. Sete indicadores de gestão

As avaliações da EcoVadis avaliam o sistema de gerenciamento de sustentabilidade da empresa observando sete indicadores de gestão. Eles são usados para personalizar ainda mais a avaliação ponderando os quatro temas e seus 21 critérios subsequentes de sustentabilidade.



Políticas (peso: 25%)

1. Políticas: Declarações de missão, políticas, objetivos, metas, governança
2. Adesão: Endosso de iniciativas de sustentabilidade externas

Ações (peso: 40%)

3. Medidas: Medidas e ações implantadas (por exemplo, procedimentos, treinamentos, equipamentos)
4. Certificações: Certificações e selos (por exemplo, ISO 14001)
5. Cobertura: Cobertura de medidas e ações

Resultados (peso: 35%)

6. Relatório: Relatórios sobre indicadores-chave de desempenho (KPIs)
7. 360: Condenações, controvérsias, prêmios

5. ENTENDENDO UMA FICHA DE RESULTADOS

A pontuação geral pode ser melhor entendida mediante a análise das informações quantitativas (pontuações por tema e critérios ativados) e das informações qualitativas (áreas de pontos fortes e de melhoria).

A. Informações quantitativas: Pontuações e critérios ativados

Pontuação por tema:

Como a pontuação geral, as pontuações por tema aparecem em uma escala de 1 a 100.

Crítérios Ativados:

Cada um dos quatro temas (meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética, compras sustentáveis) possui critérios específicos a eles associados. Como o questionário é personalizado por setor, tamanho e localização, nem todos os 21 critérios são ativados para todas as empresas e alguns possuem um peso maior do que outros.

Não ativado

Se determinados critérios não forem ativados, a questão específica associada não é relevante ou tem um risco muito baixo de sustentabilidade para a empresa.

Média

Os critérios de importância média são as questões em que algum risco de sustentabilidade está presente, mas não os mais preocupantes.

Alta

Crítérios de alta importância são as questões em que a empresa enfrenta o maior risco de sustentabilidade.



Apenas países de risco

Os critérios classificados como Somente em países de risco serão ativados apenas se a empresa tiver operações significativas em um ou mais países identificados como de risco.

C. A escala de pontuação

0 - 24	Insuficiente	Nenhum comprometimento ou ações tangíveis em relação à sustentabilidade. Evidência em certos casos de má conduta (por exemplo, poluição, corrupção).
25 - 44	Parcial	Nenhuma abordagem de sustentabilidade estruturada. Poucos compromissos ou ações tangíveis em questões selecionadas. Relatório parcial sobre indicadores-chave de desempenho. Certificação parcial ou ocasional produto com selo.
45 - 64	Bom	Abordagem de sustentabilidade estruturada e proativa. Compromissos/políticas e ações tangíveis em questões importantes. Relatório de RSE básico sobre ações ou indicadores-chave de desempenho.
65 - 84	Avançado	Abordagem de sustentabilidade estruturada e proativa. Compromissos/políticas e ações tangíveis em questões importantes com informações detalhadas de implementação. Relatório de sustentabilidade significativo sobre ações e indicadores-chave de desempenho.
85 - 100	Excepcional	Abordagem de sustentabilidade estruturada e proativa. Compromissos/políticas e ações tangíveis em todas as questões com informações detalhadas de implementação. Relatório de sustentabilidade abrangente sobre ações e indicadores-chave de desempenho. Práticas inovadoras e reconhecimento externo.

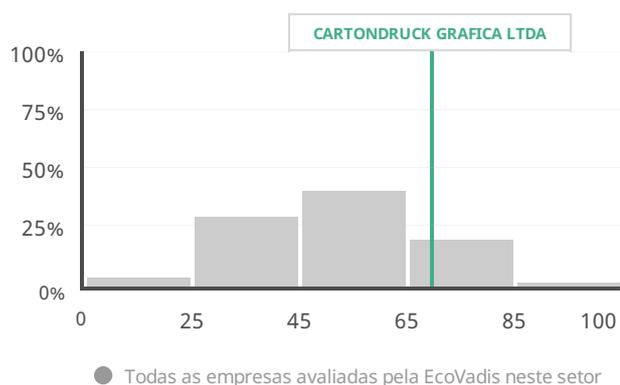
6. MEIO AMBIENTE

Esse tema leva em consideração tanto os fatores operacionais (por exemplo, consumo de energia, gerenciamento de resíduos) quanto a administração do produto (por exemplo, fim da vida útil do produto, questões de saúde e segurança do cliente).

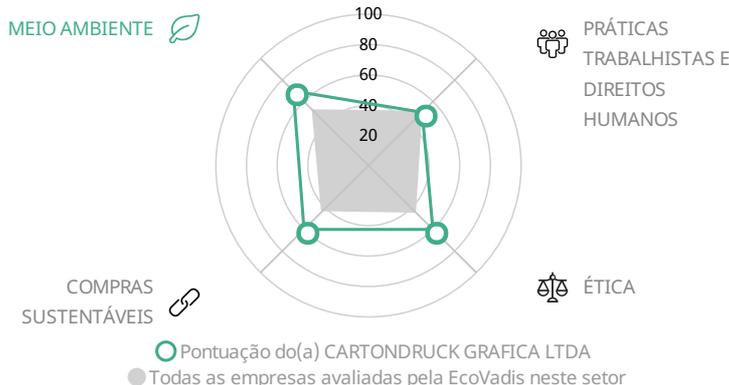
Repartição da pontuação em Meio ambiente



Distribuição da pontuação por tema



Comparação da pontuação por tema



Meio ambiente: Critérios Ativados

Como o questionário é personalizado por setor, tamanho e localização, nem todos os 21 critérios são ativados para todas as empresas e alguns possuem um peso maior do que outros.

Meio ambiente: Pontos fortes e Áreas de melhoria

O Plano de Ação Corretiva é um recurso colaborativo desenvolvido para apoiar a melhoria do desempenho das empresas. Ele permite que as empresas construam um plano de melhoria on-line, comuniquem ações corretivas planejadas e concluídas e compartilhem feedback. As áreas de melhoria com ações corretivas em andamento são marcadas com selos abaixo.



Pontos fortes

Políticas

Objetivos quantitativos definidos para consumo de energia e GEE

Política ambiental sobre materiais, produtos químicos e resíduos

Política ambiental sobre água

Política ambiental sobre consumo de energia e GEE

Política abrangente sobre a maioria das questões ambientais

Informação

Uma política ambiental abrangente inclui compromissos e/ou objetivos operacionais sobre a maioria dos riscos ambientais que a empresa enfrenta e integra objetivos quantitativos (ou seja, metas) para esses riscos.

Orientações

Políticas são consideradas excepcionais quando todas as questões ambientais são cobertas pelos objetivos quantitativos e qualitativos, além de alguns dos elementos seguintes: escopo de aplicação, atribuição de responsabilidades e processos de análise formal. Baixe o Manual sobre esse tópico aqui (em inglês).

Ações

Auditoria externa de sustentabilidade: não foi encontrada nenhuma não conformidade relacionada ao meio ambiente

Informação

A empresa fornece evidências de um relatório de auditoria externa que cobre os impactos ambientais de suas operações e/ou produtos. A auditoria foi conduzida nos últimos 24 meses por uma organização externa e foram encontradas não conformidades.

Orientações

Uma auditoria de sustentabilidade externa é um exame no local das instalações da empresa e das práticas de sustentabilidade por um auditor independente. O objetivo dessas auditorias é avaliar o desempenho da empresa no que diz respeito a critérios de sustentabilidade principais bem como a implementação de sistemas de gerenciamento de sustentabilidade. Dessa forma, o desempenho é verificado através da comparação com um conjunto de critérios de auditoria predefinidos e um relatório de auditoria é elaborado para indicar as não conformidades encontradas e determinar o procedimento de ação corretiva necessário. O relatório de auditoria é considerado relevante quando: 1) é baseado em padrões de auditoria reconhecidos (p. ex. SMETA, EICC, JAC, TFS); 2) foi realizado a menos de 24 meses e cobre bem os assuntos principais em questão; 3) representa a maioria das operações da empresa; 4) foi conduzido por um órgão acreditado

Tratamento especializado e descarte seguro de substâncias perigosas

Medidas de emergência ambiental em vigor

Separação e descarte interno de resíduos de acordo com o fluxo

Medidas de controle para prevenir a contaminação de águas subterrâneas

Empresa B (B Corp) certificada

Implementação de sistema de captação de águas pluviais

Treinamento de funcionários para manusear e lidar com substâncias perigosas de forma segura

Informação

A empresa forneceu documentação de apoio demonstrando que fornece treinamento regular sobre os processos de trabalho para rotular, armazenar, manusear e transportar mercadorias perigosas

Orientações

A rotulagem adequada de substâncias perigosas pode incluir o alinhamento com o Sistema Globalmente Harmonizado (GHS) de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos ou outros esquemas regionais como TSCA, IESCS. A empresa também pode treinar seus funcionários com relação ao armazenamento e manuseio adequados de mercadorias perigosas, como procedimentos para evitar derramamentos acidentais ou instruções sobre o uso de equipamento de proteção individual (EPI) adequado no manuseio de mercadorias perigosas. Os procedimentos de transporte podem incluir listas de verificação para carregar/descarregar mercadorias perigosas ou procedimentos em vigor para garantir que todas as informações necessárias sejam incluídas nos documentos para a remessa de mercadorias perigosas.

Ações para identificação, armazenamento, manuseio e transporte de substâncias perigosas

Informação

A empresa implementou um procedimento referente à rotulagem, armazenamento, manuseio e transporte adequados de produtos perigosos

Orientações

A rotulagem adequada pode incluir o alinhamento com o Sistema Globalmente Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (GHS) ou outros esquemas regionais como TSCA, IESCS. A empresa também possui procedimentos formalizados com relação ao armazenamento e manuseio adequados de mercadorias perigosas, como procedimentos para evitar derramamentos acidentais ou instruções sobre o uso de equipamento de proteção individual (EPI) apropriado no manuseio de mercadorias perigosas. Os procedimentos de transporte podem incluir listas de verificação para carregar/descarregar mercadorias perigosas ou procedimentos em vigor para garantir que todas as informações necessárias sejam incluídas nos documentos para remessa de mercadorias perigosas.

Resultados

Relatório do total de emissões brutas de GEE de Escopo 2 (com base no mercado ou na localização)

Relatório sobre o total de emissões brutas de GEE do Escopo 1

Declara não possuir locais/operações em áreas sensíveis de biodiversidade ou próximo a elas (não verificado)

Relatórios sobre o peso total de resíduos recuperados

Relatório sobre o consumo total de água

Relatórios sobre o peso total de resíduos não perigosos

Relatórios sobre o peso total de resíduos perigosos

A empresa reporta ao CDP

Informação

A empresa respondeu à pesquisa do Carbon Disclosure Project (CDP) (respostas do investidor ou da cadeia de abastecimento) e disponibilizou sua resposta pública ou privada no site do CDP.

Orientações

O “Carbon Disclosure Project” (Projeto de Divulgação de Carbono) é uma organização sem fins lucrativos independente, resultado de uma iniciativa liderada pela comunidade internacional de investidores. Cada ano, pedem a grandes corporações que preencham questionários detalhados para divulgar suas emissões de gases de efeito estufa e estratégias para a mudança climática em suas respostas ao “Carbon Disclosure Project” (CDP).

Relatório sobre consumo total de energia

Informação

A empresa relatou indicadores-chave de desempenho KPIs com relação ao consumo total de energia, através de documentação formal ou declaração no questionário.

Orientações

Energia total consumida representa o consumo total de energia primária reportado em kWh. A energia total consumida pode incluir, por exemplo, consumo de carvão e coque (em kg) reportado em kWh e/ou consumo de petróleo, GLP e energia elétrica em kWh.

Áreas de melhoria

Políticas

Média

Documentação inconclusiva para políticas sobre fim de vida do produto

Baixa

Nenhuma informação conclusiva sobre a adesão às iniciativas ou princípios externos de questões ambientais

Ações

Média

Declara medidas em relação a consumo de energia e GEE, mas não há documentação de apoio disponível

Informação

A empresa declara ter implementado ações relacionadas ao consumo de energia e às emissões de GEE, no entanto, nenhuma informação foi encontrada sobre esse tópico na documentação de apoio.

Orientações

Alguns exemplos de ações nesse tópico incluem: assessment de pegada de carbono, instalação de equipamento inovador para reduzir o consumo de energia e treinamento de conscientização para os funcionários sobre questões de consumo de energia. Alguns exemplos de ações nesse tópico incluem: avaliação da pegada de carbono, instalação de equipamentos inovadores para reduzir o consumo de energia e treinamento de conscientização dos funcionários sobre questões de consumo de energia.

Baixa

Declara medidas sobre impactos ambientais do fim da vida útil de produtos, mas não há documentação de apoio disponível

Informação

A empresa declara ter implementado ações para mitigar os impactos ambientais do fim de vida do produto. No entanto, nenhuma informação foi encontrada sobre esse tópico na documentação de apoio.

Orientações

Alguns exemplos de ações nesse tópico incluem programas de devolução de empresas, análise formal do ciclo de vida dos principais produtos e design de embalagens para fácil desmontagem ou reciclagem.

Resultados

Alta

Relatório insuficiente sobre questões ambientais

Baixa

Declara ter relatórios sobre o consumo total de energia renovável, mas não há documentação de apoio disponível

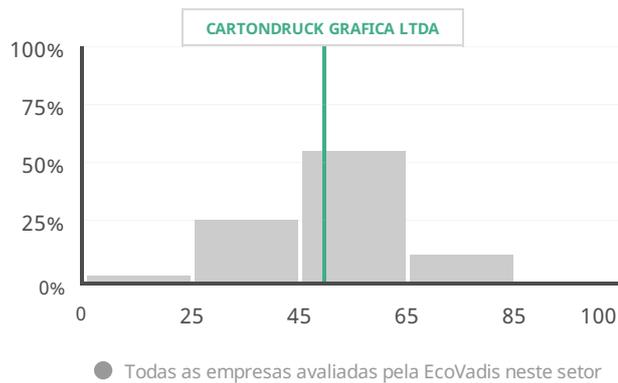
7. PRÁTICAS TRABALHISTAS E DIREITOS HUMANOS

Este tema leva em consideração tanto os recursos humanos internos (por exemplo, saúde e segurança, condições de trabalho, gestão de carreira) quanto as questões de direitos humanos (por exemplo, discriminação e/ou assédio, trabalho infantil).

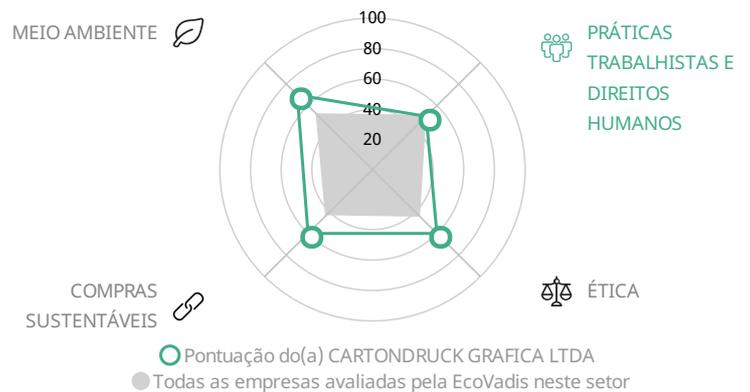
Repartição da pontuação em Práticas trabalhistas e direitos humanos



Distribuição da pontuação por tema



Comparação da pontuação por tema



Práticas trabalhistas e direitos humanos: Critérios Ativados

Como o questionário é personalizado por setor, tamanho e localização, nem todos os 21 critérios são ativados para todas as empresas e alguns possuem um peso maior do que outros.

Práticas trabalhistas e direitos humanos: Pontos fortes e Áreas de melhoria

O Plano de Ação Corretiva é um recurso colaborativo desenvolvido para apoiar a melhoria do desempenho em RSE das empresas. Ele permite que as empresas construam um plano de melhoria on-line, comuniquem ações corretivas planejadas e concluídas e compartilhem feedback. As áreas de melhoria com ações corretivas em andamento são marcadas com selos abaixo.



Pontos fortes

Políticas

Política de práticas trabalhistas e direitos humanos sobre diversidade, equidade e inclusão

Política de práticas trabalhistas e direitos humanos sobre trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas

Informação

A empresa emitiu uma política formal que integra compromissos e/ou objetivos operacionais sobre trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas.

Orientações

A empresa implementou uma política de prevenção de trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas em suas operações. Existem objetivos/compromissos qualitativos que especificam os esforços a serem tomados pela empresa para erradicar a ocorrência de trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas.

Política de práticas trabalhistas e direitos humanos sobre diálogo social

Política de práticas trabalhistas e direitos humanos sobre saúde e segurança do trabalhador

Política padrão sobre a maioria das questões trabalhistas ou de direitos humanos

Informação

Uma política trabalhista e de direitos humanos padrão inclui compromissos e/ou objetivos operacionais sobre os principais riscos trabalhistas e de direitos humanos que a empresa enfrenta.

Orientações

Uma política detalhada sobre práticas trabalhistas e direitos humanos inclui compromissos e/ou objetivos operacionais sobre a maioria dos riscos de práticas trabalhistas e direitos humanos que a empresa enfrenta e integra objetivos quantitativos (ou seja, metas) para esses riscos. A política também deve obrigatoriamente incorporar alguns dos elementos seguintes: escopo de aplicação, atribuição de responsabilidades e/ou um processo de análise formal. Políticas são consideradas excepcionais quando todas as questões de práticas de Trabalho e Direitos Humanos são cobertas pelos objetivos quantitativos e qualitativos, além de todos os elementos supra-referenciados.

Ações

Inspeções ou auditorias de segurança de equipamentos

Informação

A empresa realiza inspeções e/ou auditorias regulares dos equipamentos usados no trabalho para garantir a saúde e segurança dos funcionários.

Orientações

A empresa realiza auditorias de controle e/ou inspeções dos equipamentos que os funcionários usam diariamente. As ações conduzidas incluem relatórios de avaliação sobre a segurança dos equipamentos, instruções de trabalho sobre a segurança dos equipamentos, registro de rastreamento dos equipamentos usados ou auditorias realizadas por terceiros sobre os equipamentos usados.

Ações em vigor para proteger trabalhadores jovens

Informação

A empresa implementou ações para proteger seus jovens trabalhadores em idade de trabalhar, mas ainda abaixo de 18 anos.

Orientações

A empresa dá atenção especial a seus jovens funcionários no que diz respeito aos horários de trabalho, integração e orientação, verificações contínuas de saúde e segurança, identificação de riscos. Estes arranjos específicos no local de trabalho são implementados para garantir o bem-estar dos jovens trabalhadores que estão em idade de trabalhar, mas ainda abaixo de 18 anos.

Verificação de idade dos candidatos antes da contratação

Informação

A empresa verifica a idade de todos os seus candidatos antes de empregá-los.

Orientações

A empresa dispõe de um procedimento operacional para impedir a contratação de trabalhadores menores de idade e sempre verifica a idade de todos os candidatos antes de empregá-los. Isto foi demonstrado nos procedimentos de contratação da empresa, no manual do funcionário, no procedimento de prevenção do trabalho infantil ou em outros documentos relevantes.

Ações para promover a inclusão de minorias/grupos vulneráveis no local de trabalho

Informação

The company has implemented actions to ensure the inclusion of employees who are from minority or vulnerable groups.

Orientações

Companies should give special attention to those persons who belong to disadvantaged and marginalized groups in society. This entails guaranteeing non-discriminatory treatment as well as adopting proactive actions to enable those suffering from discrimination (for example, refugees, disabled people, ethnic minorities or indigenous people). This can be done by implementing protection programmes for these employees to ensure that they have equal opportunities, regardless of their background, so that they can achieve their full potential at work.

Empresa B (B Corp) certificada

Compensação por horas de trabalho extra ou atípico

Informação

A empresa fornece remuneração adicional para compensar o trabalho extraordinário.

Orientações

Horas extra ou atípicas referem-se a todas as horas trabalhadas além do horário normal (pode ser horas suplementares por exemplo). Os funcionários devem receber remuneração adicional por horas extra e/ou outras formas de horários de trabalho atípicos.

Pesquisa de satisfação dos funcionários

Informação

A empresa realiza uma pesquisa com os funcionários sobre satisfação no ambiente de trabalho.

Orientações

Uma pesquisa de satisfação dos funcionários pode ser realizada para que as empresas consigam informações sobre o quanto e se os funcionários estão satisfeitos no ambiente de trabalho. Os resultados dessas pesquisas podem ser usados pelas empresas para receber feedback dos funcionários sobre seu comprometimento, moral e satisfação no trabalho.

Esquema de bônus relacionado ao desempenho da empresa

Informação

A empresa implementou um programa de bônus relacionado ao desempenho da empresa.

Orientações

Deve fazer parte de um contrato de trabalho robusto para incluir um sistema de bonificação, mas deve ser um contrato que leve em conta o desempenho do funcionário e da empresa. Assim, a empresa implementou um sistema de remuneração monetária para os funcionários além do salário-base, ligado ao desempenho da empresa. É uma forma de motivação e impulsiona o desempenho dos funcionários.

Acordo de negociação coletiva sobre gestão de carreira e treinamento

Informação

Existe um acordo coletivo entre o empregador, seus funcionários e de acordo com os regulamentos nacionais sobre qualquer uma das seguintes questões de práticas trabalhistas: saúde e segurança do trabalhador, condições de trabalho, gestão de carreira e treinamento, discriminação e/ou assédio.

Orientações

O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta ou troca simples de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas a economia e política social. Um acordo coletivo de trabalho é um acordo escrito que diz respeito a condições de trabalho e condições empregatícias celebrado entre um empregador, de um lado, e uma ou mais organizações trabalhistas, conforme aos regulamentos e à legislação nacionais, de outro. O conteúdo dos acordos coletivos de trabalho deve focar nos tópicos mais importantes de diálogo social; p. ex., um acordo coletivo de trabalho sobre gestão de carreira e treinamento.

Acordo de negociação coletiva sobre condições de trabalho

Acordo de negociação coletiva sobre saúde e segurança do trabalhador

Informação

Existe um acordo coletivo entre o empregador, seus funcionários e de acordo com os regulamentos nacionais sobre qualquer uma das seguintes questões de práticas trabalhistas: saúde e segurança do trabalhador, condições de trabalho, gestão de carreira e treinamento, discriminação e/ou assédio.

Orientações

O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta ou troca simples de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas a economia e política social. Um acordo coletivo de trabalho é um acordo escrito que diz respeito a condições de trabalho e condições empregatícias celebrado entre um empregador, de um lado, e uma ou mais organizações trabalhistas, conforme aos regulamentos e à legislação nacionais, de outro. O conteúdo dos acordos coletivos de trabalho deve focar nos tópicos mais importantes de diálogo social; p. ex., um acordo coletivo de trabalho sobre a saúde e segurança do trabalhador.

Cobertura de assistência médica (plano de saúde) para empregados em vigor

Treinamento de conscientização sobre trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico humano

Treinamento de conscientização relacionado a diversidade, discriminação e/ou assédio

Processo formalizado para avaliar e documentar riscos de saúde e segurança para os funcionários, considerando a mudança de operações / atividades (por exemplo, gestão de mudança)

Representantes de funcionários ou órgão de representação de funcionários (por exemplo, conselho de empresa)**Informação**

A empresa implementou representação para funcionários na forma de representantes eleitos ou de um órgão de representação.

Orientações

O diálogo social envolve todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relacionadas à política econômica e social. Os representantes dos funcionários podem incluir representantes eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, de acordo com as disposições das leis nacionais, ou qualquer sindicato, conselho de trabalhadores ou outra agência ou órgão de representação reconhecido para fins de negociação coletiva em nome de qualquer funcionário. Eles são o ponto de contato entre a força de trabalho e a gerência. Eles podem/devem ser consultados pela gerência sobre determinados tópicos (por exemplo, redundância coletiva).

Fornecimento de equipamentos de proteção para os funcionários envolvidos**Informação**

A empresa forneceu aos funcionários equipamentos de proteção individual para se protegerem de riscos relacionados ao trabalho, com foco específico em processos potencialmente perigosos que possam vir a encontrar.

Orientações

A empresa tem procedimentos operacionais e/ou registros de entrega sobre a utilização de equipamentos de proteção individual para os funcionários, a fim de protegê-los de riscos de saúde e segurança relacionados ao trabalho, com foco em processos específicos potencialmente perigosos.

Avaliação de risco de saúde e segurança do trabalhador**Informação**

A empresa forneceu documentos que demonstram que uma avaliação de risco de saúde e segurança dos funcionários foi realizada. A avaliação levou em conta as tarefas operacionais diárias dos funcionários, os perigos de saúde e segurança presentes no local de trabalho, bem como os riscos associados, e propôs um plano de ação corretiva para tratar esses riscos identificados.

Orientações

Uma avaliação de risco de saúde e segurança é conduzida sistematicamente para identificar e avaliar o impacto potencial das tarefas ou condições operacionais na saúde e segurança dos funcionários. Os principais elementos de uma avaliação de risco completa são: 1) descrição dos perigos ou fatores de risco identificados como tendo potencial para causar danos e determinação da importância dos riscos. 2) revisão periódica dos riscos para refletir os riscos mais recentes e o ambiente de saúde e segurança nos negócios. 3) a presença de um plano de ação preventiva e corretiva na forma de medidas e/ou recomendações que uma organização precisa adotar para prevenir e abordar efetivamente os riscos identificados, mapeados e avaliados nas avaliações de risco.

Processo de recrutamento transparente comunicado com clareza e formalidade para todos os candidatos**Informação**

A empresa possui um processo de recrutamento transparente, que é claro e formalmente comunicado a todos os candidatos

Orientações

A empresa possui um processo de contratação transparente, que é comunicado a todos os candidatos. Isso inclui, mas não se limita a: ter uma descrição clara da função, um processo para responder aos candidatos após uma entrevista, notificação aos candidatos sobre possíveis verificações de antecedentes, etc. Um processo de recrutamento aberto, transparente e baseado no mérito garante oportunidades iguais aos candidatos a emprego, livre de qualquer discriminação direta ou indireta.

Avaliação periódica de desempenho individual

Informação

A empresa realiza avaliações regulares ou avaliações de desempenho individual dos funcionários pelo menos uma vez por ano

Orientações

A empresa implementou avaliações regulares do desempenho dos funcionários. Avaliações regulares dos funcionários visam avaliar o desempenho e a produtividade individual dos funcionários, combinando elementos escritos e orais, e baseiam-se em um processo sistemático e periódico vinculado a critérios e objetivos organizacionais pré-estabelecidos. A melhor prática referente a esse critério é fazer uma revisão com o funcionário pelo menos anualmente e incluir autoavaliações de funcionários com o objetivo de manter o envolvimento dos funcionários em seu próprio desempenho e nos objetivos organizacionais gerais. Definir e medir metas relacionadas aos objetivos de carreira do funcionário, além de incluir feedback do gerente e dos colegas sobre o desempenho do funcionário, são componentes importantes nesse processo de avaliação regular.

Exames de saúde regulares dos funcionários

Informação

A empresa fornece check-up geral de saúde obrigatório para os funcionários

Orientações

A empresa realiza exames de saúde obrigatórios para seus funcionários. No âmbito dos exames de saúde, os estados mentais e físicos dos funcionários são investigados para determinar o status da saúde do funcionário relacionado à função do trabalho e, em particular, para identificar quaisquer efeitos negativos do trabalho nos funcionários. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), recomenda-se que um exame de saúde para os funcionários seja realizado dentro de trinta dias a partir do primeiro dia em que o funcionário estiver empregado e o exame de saúde subsequente realizado pelo menos uma vez por ano por um profissional licenciado, médico, especialmente para empresas de manufatura que apresentam altos riscos à saúde e segurança para os funcionários.

Ações para evitar a exposição ao ruído

Informação

A empresa possui medidas preventivas contra a exposição ao ruído

Orientações

A empresa implementou medidas para monitorar, prevenir e relatar os níveis de barulho nos locais da empresa. Setores de trabalhadores tipicamente afetados pelo barulho alto incluem construção, agricultura, silvicultura, fabricação de metal e madeira, mineração e extração de pedras. A perda auditiva causada pelo ruído é uma das mais importantes e mais reconhecidas doenças de trabalho nos Estados-membros da União Europeia. O barulho gerado pelas atividades pode ser um incômodo para os funcionários e ao mesmo tempo afeta suas saúdes. A empresa deve detectar impactos inaceitáveis do barulho implementando um programa de monitoramento e relatar os resultados.

Fornecimento de treinamento sobre o desenvolvimento de habilidades

Informação

A empresa oferece treinamento a seus funcionários para desenvolver suas habilidades

Orientações

A empresa instaurou treinamento e educação vocacionais, que incluem treinamento de desenvolvimento de habilidades, educação paga parcial ou totalmente pela empresa, com o objetivo de fornecer oportunidades para progressão na carreira (fonte: Global Reporting Initiative G3). Exemplos de treinamento em serviço para aprimorar as habilidades de funcionários incluem coaching, rotatividade das tarefas, aprendizagens, etc. O número total de horas de treinamento por funcionário por ano pode ser um indicador-chave de desempenho para essa ação.

Treinamento de empregados sobre riscos para a saúde e a segurança e melhores práticas de trabalho

Informação

A empresa forneceu aos seus funcionários o treinamento necessário para reforçar o conhecimento sobre os riscos de saúde e segurança no trabalho e as boas práticas de trabalho.

Orientações

A empresa forneceu o treinamento com o apoio de materiais de treinamento (apresentações de slides, resumos do conteúdo do treinamento) e/ou tem evidências da execução do treinamento (relatórios de progresso, certificados de conclusão, folhas de presença) para demonstrar a realização de programas de treinamento sobre riscos de saúde e segurança no trabalho e boas práticas de trabalho.

Resultados

Relatório sobre a porcentagem de mulheres na alta gerência

Relatório sobre a porcentagem de mulheres empregadas em relação aos funcionários de toda a empresa

Relatório da média de horas de treinamento por funcionário

Relatório sobre a taxa de gravidade de acidentes

Informação

A empresa relata, através de documentação formal ou declaração no questionário, a taxa de gravidade de acidentes entre seus funcionários no último ano de referência.

Orientações

A taxa de severidade do acidente mede o tempo perdido devido a lesões ocupacionais em relação ao tempo total de trabalho. Ela indica o quão severos foram os acidentes e quanto tempo os funcionários feridos ficaram sem trabalhar devido a lesões incapacitantes. O método de cálculo varia de país para país, dependendo, por exemplo, da maneira que os acidentes com afastamento são determinadas ou a linha de base usada para calcular a taxa. No Reino Unido é calculada da seguinte forma: $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 200.000 / \text{total de horas trabalhadas}]$, já nos EUA é: $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 1000 / \text{total de horas trabalhadas}]$. Na França ou no Japão, a taxa é calculada da seguinte forma $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 1.000.000 / \text{total de horas trabalhadas}]$

Relatório sobre a taxa de frequência de acidentes

Informação

A empresa informa, por meio de documentação formal ou declaração no questionário, a taxa de frequência de acidentes entre seus funcionários no último ano de referência.

Orientações

A taxa de frequência de acidentes (ou a taxa de frequência de lesões e tempo perdido) mede o número de lesões que causaram tempo perdido em relação à quantidade total de horas trabalhadas pelos funcionários. Ela indica o grau no qual acidentes que causam lesões são repetidos ao longo do tempo e o número de ocorrências dos mesmo. O método de cálculo varia de país para país, dependendo, por exemplo, da maneira que os acidentes com afastamento são determinadas ou a linha de base usada para calcular a taxa. No Reino Unido é calculada da seguinte forma: $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 100.000 / \text{total de horas trabalhadas}]$, já nos EUA é: $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 200.000 / \text{total de horas trabalhadas}]$. Na França ou no Japão, a taxa é calculada da seguinte forma $[(\text{número total de acidentes com afastamento}) \times 1.000.000 / \text{total de horas trabalhadas}]$

Áreas de melhoria

Políticas

Média

Documentação inconclusiva para políticas sobre condições de trabalho

Média

Documentação inconclusiva para políticas sobre gestão de carreira e treinamento

Baixa

Não há meta quantitativa em questões trabalhistas e de direitos humanos

Informação

A política da empresa não contém metas quantitativas em questões de práticas trabalhistas e de direitos humanos.

Orientações

Objetivos quantitativos ou metas para questões de práticas trabalhistas e direitos humanos são considerados elementos fundamentais para um mecanismo de política completo. Eles fornecem uma estrutura de monitoramento que ajuda a determinar se os objetivos da política estão sendo atingidos e destacar o progresso para alcançar essas metas. Alguns exemplos de metas específicas nesse tópico incluem objetivos quantitativos sobre indicadores de saúde e segurança (p. ex. frequência de acidentes e taxa de severidade de acidentes), objetivos quantitativos sobre o percentual de funcionários com treinamento sobre discriminação e objetivos quantitativos sobre o número de funcionários cobertos por prestações sociais. As metas, como elementos de política, podem ser representadas em termos absolutos ou relativos e devem ter um prazo futuro válido (ou seja, até 2020 nós nos comprometemos a treinar 100% dos funcionários sobre discriminação).

Baixa

Não há meta quantitativa baseada em salário digno

Informação

The company has not set quantitative target on living wage.

Orientações

A quantitative target regarding living wage, which is the minimum income necessary for a worker to meet their basic needs, has not been set.

Baixa

O escopo de aplicação da meta de salário digno não está clara

Informação

The company has not provided a clear scope of application about their living wage.

Orientações

The scope of application of the living wage target is not clear, as there is no mention of number of employees covered, business units, etc.

Baixa

Nenhuma informação conclusiva sobre a adesão às iniciativas ou princípios externos de questões de práticas trabalhistas e direitos humanos

Ações

Baixa

Não há informações sobre a certificação ISO 45001

Baixa

Declara medidas sobre salários dignos, mas não há documentação de apoio disponível

Informação

The company has not provided documents about their measures on living wage.

Orientações

There is no supporting documentation available about living wage even though is has been declared.

Resultados

Alta

Relatórios insuficientes sobre questões de práticas trabalhistas e direitos humanos

Média

Auditoria externa de sustentabilidade: foram encontradas não conformidades principais e/ou críticas relacionadas à saúde e segurança do trabalhador

Informação

A empresa fornece evidências, através de documentação de apoio, de que uma auditoria foi conduzida nos últimos 24 meses por uma organização externa independente nas instalações da empresa. A auditoria cobriu questões de saúde e segurança dos funcionários e foram encontradas algumas não conformidades principais e/ou críticas depois dessa auditoria.

Orientações

Uma auditoria de sustentabilidade externa é um exame no local das instalações da empresa e das práticas de sustentabilidade por um auditor independente. O objetivo dessas auditorias é avaliar o desempenho da empresa no que diz respeito a critérios de sustentabilidade principais bem como a implementação de sistemas de gerenciamento de sustentabilidade. Dessa forma, o desempenho é verificado através da comparação com um conjunto de critérios de auditoria predefinidos e um relatório de auditoria é elaborado para indicar as não conformidades encontradas e determinar o procedimento de ação corretiva necessário. O relatório de auditoria é considerado relevante quando: 1) é baseado em padrões de auditoria reconhecidos (p. ex. SMETA, EICC, JAC, TFS); 2) foi realizado a menos de 24 meses e cobre bem os assuntos principais em questão; 3) representa a maioria das operações da empresa; 4) foi conduzido por um órgão acreditado

Média

Auditoria externa de sustentabilidade: foram encontradas não conformidades principais e/ou críticas relacionadas à diversidade, igualdade e inclusão

Informação

A empresa fornece evidências, através de documentação de apoio, de que uma auditoria foi conduzida nos últimos 24 meses por uma organização externa independente nas instalações da empresa. A auditoria cobriu questões de diversidade, igualdade e inclusão e foram encontradas algumas não conformidades principais e/ou críticas depois dessa auditoria.

Orientações

Uma auditoria de sustentabilidade externa é um exame no local das instalações da empresa e das práticas de sustentabilidade por um auditor independente. O objetivo dessas auditorias é avaliar o desempenho da empresa no que diz respeito a critérios de sustentabilidade principais bem como a implementação de sistemas de gerenciamento de sustentabilidade. Dessa forma, o desempenho é verificado através da comparação com um conjunto de critérios de auditoria predefinidos e um relatório de auditoria é elaborado para indicar as não conformidades encontradas e determinar o procedimento de ação corretiva necessário. O relatório de auditoria é considerado relevante quando: 1) é baseado em padrões de auditoria reconhecidos (p. ex. SMETA, EICC, JAC, TFS); 2) foi realizado a menos de 24 meses e cobre bem os assuntos principais em questão; 3) representa a maioria das operações da empresa; 4) foi conduzido por um órgão acreditado

Baixa

Declara relatórios sobre salários dignos, mas não há documentação de apoio disponível

Informação

The company has not provided documents about reporting on living wage.

Orientações

There is no supporting documentation available about living wage reporting even though it has been declared.

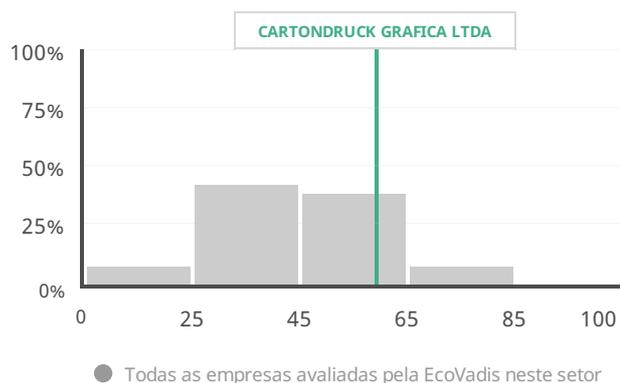
8. ÉTICA

Este tema enfoca principalmente questões de corrupção e suborno e também leva em consideração práticas anticoncorrenciais e gerenciamento de informações responsáveis.

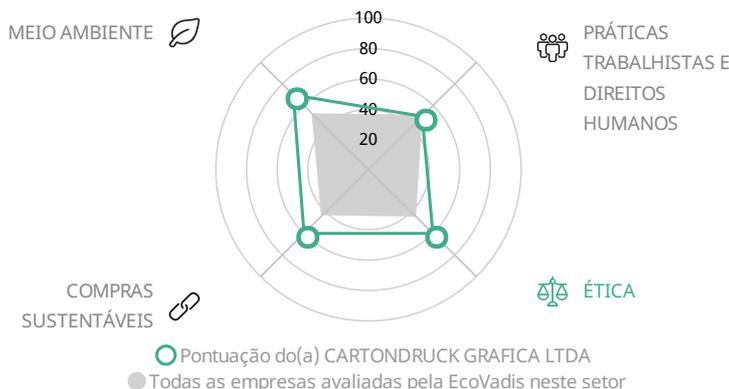
Repartição da pontuação em Ética



Distribuição da pontuação por tema



Comparação da pontuação por tema



Ética: Critérios Ativados

Como o questionário é personalizado por setor, tamanho e localização, nem todos os 21 critérios são ativados para todas as empresas e alguns possuem um peso maior do que outros.

Ética: Pontos fortes e Áreas de melhoria

O Plano de Ação Corretiva é um recurso colaborativo desenvolvido para apoiar a melhoria do desempenho das empresas. Ele permite que as empresas construam um plano de melhoria on-line, comuniquem ações corretivas planejadas e concluídas e compartilhem feedback. As áreas de melhoria com ações corretivas em andamento são marcadas com selos abaixo.

**Pontos fortes****Políticas****Política padrão sobre a maioria das questões éticas****Política sobre conflitos de interesse****Sanções disciplinares para lidar com violações de políticas****Informação**

Existem evidências na documentação de apoio, desde que a empresa tenha implementado mecanismos estruturados para lidar com violações de políticas, como ações disciplinares.

Orientações

Para garantir a implementação adequada de políticas de ética empresarial, as empresas devem criar procedimentos para realizar investigações e sancionar funcionários por eventuais violações (ou seja, medidas disciplinares incluindo uma possível rescisão).

Política de segurança da informação**Informação**

A empresa emitiu uma política padrão formal que integra compromissos na forma de objetivos qualitativos para questões de segurança da informação. A política é formalizada em um documento como um Código de Ética e inclui pelo menos alguns elementos organizacionais (por exemplo, processo de revisão, responsabilidades dedicadas, escopo de aplicação).

Orientações

É importante que empresas que tratam informações sensíveis estabeleçam compromissos para a proteção e gestão responsável de dados de terceiros. A segurança de dados de terceiros engloba a proteção da informação de identificação pessoal do cliente (PII) e a proteção dos direitos intelectuais de terceiros.

Políticas sobre corrupção**Informação**

Existe uma política formal que integra objetivos/compromissos qualitativos em questões anticorrupção e suborno (incluindo, por exemplo, conflito de interesses, fraude e lavagem de dinheiro) na documentação de apoio fornecida pela empresa.

Orientações

Corrupção & suborno cobre todos os tipos de questões de corrupção no trabalho, principalmente extorsão, suborno, conflito de interesse, fraude, lavagem de dinheiro. Uma política detalhada é formalizada em um só documento ou faz parte de um Código de Ética/Conduta que trata dos assuntos mencionados e também inclui alguns dos seguintes elementos: escopo de aplicação, atribuição de responsabilidades, objetivos quantitativos e mecanismos de avaliação.

Ações

Auditoria externa de sustentabilidade: não foi encontrada nenhuma não conformidade relacionada à ética

Informação

A empresa fornece evidências de um relatório de auditoria externa que cobre questões éticas nas suas operações. A auditoria foi conduzida nos últimos 24 meses por uma organização externa e foram encontradas não conformidades.

Orientações

Uma auditoria de sustentabilidade externa é um exame no local das instalações da empresa e das práticas de sustentabilidade por um auditor independente. O objetivo dessas auditorias é avaliar o desempenho da empresa no que diz respeito a critérios de sustentabilidade principais bem como a implementação de sistemas de gerenciamento de sustentabilidade. Dessa forma, o desempenho é verificado através da comparação com um conjunto de critérios de auditoria predefinidos e um relatório de auditoria é elaborado para indicar as não conformidades encontradas e determinar o procedimento de ação corretiva necessário. O relatório de auditoria é considerado relevante quando: 1) é baseado em padrões de auditoria reconhecidos (p. ex. SMETA, EICC, JAC, TFS); 2) foi realizado a menos de 24 meses e cobre bem os assuntos principais em questão; 3) representa a maioria das operações da empresa; 4) foi conduzido por um órgão acreditado

Medidas de proteção contra acesso ou divulgação não autorizada de dados de terceiros

Informação

A empresa implementou medidas para proteger o cliente ou os dados do cliente contra acesso ou divulgação não autorizados.

Orientações

A empresa tomou medidas para limitar o acesso a dados de consumidores ou clientes na sua própria operação ou implementou medidas para proteger seu sistema de informação incluindo esses dados para proteger os dados de acesso ou divulgação não autorizados.

Treinamento de conscientização para evitar corrupção

Informação

A empresa implementou um programa de conscientização ou treinamento sobre questões anticorrupção e suborno para seus funcionários.

Orientações

De acordo com a diretriz da ISO 26000: "A corrupção pode ser definida como o abuso de poder confiado para fins privados". Existem várias formas de corrupção pública e patrimonial no ambiente de trabalho, incluindo, entre outras coisas, extorsão, suborno, conflito de interesse, fraude, lavagem de dinheiro. Já que a corrupção compromete a eficácia e a reputação ética de uma empresa, conscientização ou treinamentos sobre questões de combate à corrupção e ao suborno são regularmente realizados para garantir que os funcionários estejam familiarizados com a política e os procedimentos da empresa. Eles podem ser realizados pessoalmente ou on-line e devem incluir testes periódicos para garantir a eficácia do treinamento.

Procedimento de aprovação específica para transações sensíveis (por exemplo, presentes, viagens)

Informação

A empresa implementou um processo de verificação para transações confidenciais.

Orientações

As transações sensíveis são uma ampla variedade de transações comerciais que envolvem riscos éticos mais elevados. Alguns exemplos incluem presentes (não exaustivos), planos de viagem e outros tipos de hospitalidade, que são comuns no mundo dos negócios, mas podem, de fato, constituir propinas antiéticas ou até mesmo ilegais, subornos ou pagamentos para influenciar decisões que afetam as operações de uma empresa, etc. Essas transações também incluem pagamentos de facilitação que geralmente são feitos com a intenção de acelerar um processo administrativo e que podem ser considerados como uma forma de corrupção. Portanto, um procedimento de verificação deve ser implementado para analisar e aprovar qualquer transação sensível feita pela empresa.

Áreas de melhoria

Políticas

Baixa

Documentação inconclusiva para políticas sobre fraude

Baixa

Nenhuma informação conclusiva sobre a adesão às iniciativas ou princípios externos de questões de ética

Ações

Alta

Nenhuma documentação conclusiva em relação às avaliações de risco de corrupção

Informação

Nenhuma declaração da empresa e nenhuma evidência na documentação de apoio referente à implementação de avaliações periódicas de risco de corrupção e suborno.

Orientações

A avaliação de riscos é um processo formal de avaliação e predição das consequências (positivas ou negativas) de um risco e suas probabilidades/possibilidades. Avaliações periódicas de riscos de corrupção e suborno auxiliam uma empresa a identificar riscos potenciais de suborno e corrupção, avaliar a probabilidade de ocorrência e os impactos potenciais dos riscos, selecionar os controles de combate à corrupção adequados e desenvolver um plano de ação. Essas avaliações garantem a presença de um programa de conformidade firme e ajudam a organização a desenvolver uma abordagem mais robusta para combater atividades de corrupção e suborno.

Alta

Nenhuma documentação conclusiva em relação às avaliações de risco de segurança da informação

Baixa

Nenhuma documentação conclusiva relacionada a auditorias dos procedimentos de controle para combate à corrupção

Informação

Nenhuma declaração da empresa e nenhuma evidência na documentação de apoio fornecida em auditorias de controles internos relacionados a questões anticorrupção nas próprias operações da empresa.

Orientações

Controles internos (por exemplo o princípio dos quatro olhos, rotatividade das tarefas, entre outros) são necessários para monitorar periodicamente a eficácia e a implementação correta de ações implementadas para apoiar políticas de combate à corrupção e suborno. Auditorias periódicas desses controles, realizadas por um terceiro externo que realiza auditorias de ética empresarial ou uma equipe de auditoria interna, são efetuadas para garantir sua eficácia e fornecer garantia razoável de que há adesão aos processos internos.

Baixa

Nenhuma documentação conclusiva em relação a um programa de diligência devida, necessária no combate à corrupção de terceiros

Informação

Nenhuma declaração da empresa e nenhuma evidência na documentação de apoio referente à implementação de medidas sistemáticas de conformidade e diligência devida ao lidar com intermediários de terceiros (ou seja, agentes de comissão, corretores, representantes de vendas, distribuidores, contratados, despachantes aduaneiros, consultores) agindo em seu nome.

Orientações

As disposições das principais leis internacionais responsabilizam as empresas por má conduta relacionada à corrupção cometida no contexto de suas relações com terceiros (ou seja, seus agentes, consultores, fornecedores, distribuidores, parceiros de joint-venture, ou qualquer indivíduo ou entidade que tenha alguma forma de relação comercial com a organização). Dada as exposições ao risco causadas por terceiros, é importante que as empresas tenham procedimentos adequados de diligência devida em vigor. A diligência devida é o processo de coleta de informações independentes para obter uma compreensão dos riscos associados a um terceiro e a visibilidade de seus sistemas de gestão de conformidade que tratam desses riscos. Ela pode envolver verificações de antecedentes e triagem de terceiros por meio de listas de sanções, rastreamento de relatos adversos na mídia e identificação de ligações com pessoas politicamente expostas, avaliações de terceiros sobre seus próprios programas de ética e conformidade, além de controles de risco. As empresas devem fornecer documentação de seus procedimentos que demonstre como esses esforços de diligência devida são realizados.

Baixa

Nenhuma documentação conclusiva sobre medidas em relação a um procedimento de denúncia eficaz para alertar sobre corrupção e suborno

Resultados

Alta

Nenhum relatório conclusivo sobre questões de ética

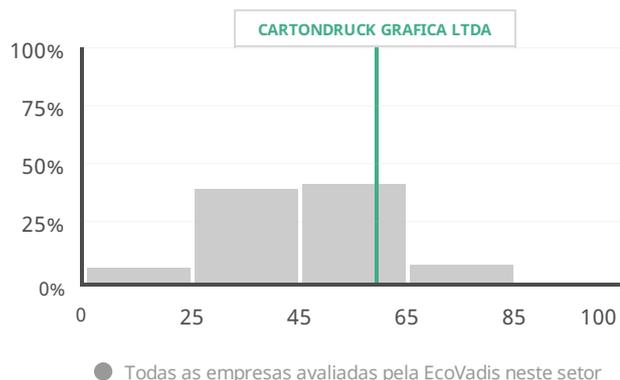
9. COMPRAS SUSTENTÁVEIS

Este tema enfoca tanto questões sociais quanto ambientais dentro da cadeia de abastecimento da empresa.

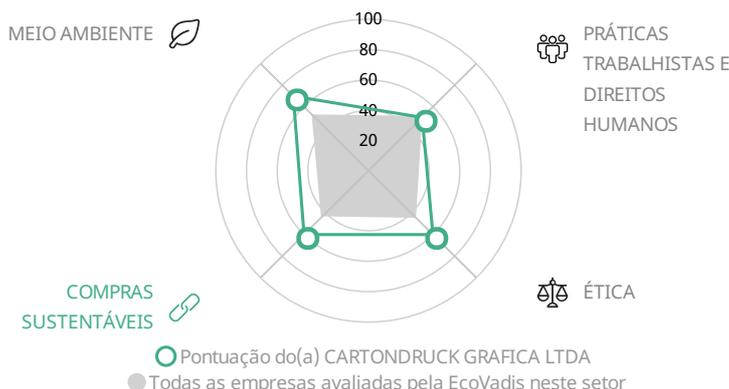
Repartição da pontuação em Compras Sustentáveis



Distribuição da pontuação por tema



Comparação da pontuação por tema



Compras sustentáveis: Critérios Ativados

Como o questionário é personalizado por setor, tamanho e localização, nem todos os 21 critérios são ativados para todas as empresas e alguns possuem um peso maior do que outros.

Compras sustentáveis: Pontos fortes e Áreas de melhoria

O Plano de Ação Corretiva é um recurso colaborativo desenvolvido para apoiar a melhoria do desempenho das empresas. Ele permite que as empresas construam um plano de melhoria on-line, comuniquem ações corretivas planejadas e concluídas e compartilhem feedback. As áreas de melhoria com ações corretivas em andamento são marcadas com selos abaixo.



Pontos fortes

Políticas

Políticas abrangentes de compras sustentáveis em fatores sociais e ambientais

Informação

A empresa emitiu uma política abrangente que integra compromissos, objetivos qualitativos e quantitativos no gerenciamento de seus problemas de compras sustentáveis.

Orientações

A política existente abrange questões ambientais e sociais que a empresa pode impactar por meio de sua estratégia de compras. As políticas são consideradas excepcionais quando integram não apenas objetivos operacionais qualitativos, mas também quantitativos em todos os riscos de fornecimento de materiais que a empresa enfrenta, além dos seguintes elementos organizacionais: mecanismos regulares de revisão, escopo de aplicação, atribuição de responsabilidades e comunicação dos política para todas as partes interessadas.

Ações

Empresa B (B Corp) certificada

Certificado pela cadeia de custódia FSC

Informação

A empresa forneceu um certificado válido da Cadeia de Custódia FSC para pelo menos um de seus locais operacionais. O certificado de Cadeia de Custódia FSC da empresa fornece garantia externa de fornecimento proveniente de florestas gerenciadas de maneira sustentável.

Orientações

O Forest Stewardship Council (FSC) é uma organização internacional sem fins lucrativos, que promove o gerenciamento responsável da floresta do mundo, abordando direta ou indiretamente questões como extração ilegal de madeira e desmatamento. A cadeia de custódia (CoC) rastreia o material de madeira certificado através do processo de produção, incluindo todas as etapas de processamento, transformação, fabricação e distribuição.

Avaliação regular de fornecedores (por exemplo, questionário) sobre práticas ambientais ou sociais

Informação

A empresa fornece evidências na documentação de apoio de avaliações de fornecedores (internamente, de terceiros ou de autoavaliações) sobre questões ambientais (incluindo questões regulatórias), sociais e/ou éticas.

Orientações

Avaliações de RSE de fornecedores são uma maneira eficaz de obter e validar informações pertinentes dos fornecedores sobre questões de RSE para facilitar um melhor entendimento do desempenho do fornecedor. Elas geralmente são solicitadas pela empresa que está sendo avaliada pela EcoVadis para seus fornecedores. As avaliações de RSE de fornecedores podem ser feitas por meio de listas de verificações, questionários ou formulários on-line e podem ser realizadas pelo cliente (passando pela avaliação da EcoVadis), um terceiro fiável ou pelo próprio fornecedor. Os objetivos dessas avaliações são identificar práticas gerais e relacionadas à sustentabilidade e ajudar a identificar os fornecedores de alto risco e a necessidade para mais ações de redução de riscos.

Áreas de melhoria

Políticas

Baixa

Documentação inconclusiva sobre políticas de fornecimento sustentável de madeira e de produtos de madeira

Informação

Não há informações na documentação de apoio da empresa a respeito de declarações de valor, compromissos, objetivos operacionais e/ou quantitativos sobre políticas implementadas em matéria de fornecimento sustentável de madeira e produtos de madeira.

Orientações

As empresas que trabalham com madeira e produtos madeireiros em sua cadeia de abastecimento ou processos de fabricação devem tratar dos riscos de extração desses produtos por meio da elaboração de uma política de extração sustentável de madeira e produtos madeireiros. Uma política-padrão de extração sustentável de madeira e produtos madeireiros é formalizada como objetivos/compromissos qualitativos em um documento de política formal (p. ex. Código de conduta para fornecedores) e inclui elementos organizacionais (p. ex. processo de análise, responsabilidades dedicadas, escopo de aplicação).

Ações

Alta

Nenhuma documentação conclusiva sobre a integração de cláusulas sociais ou ambientais em contratos de fornecedores

Média

Nenhuma documentação conclusiva sobre o código de conduta de sustentabilidade para fornecedores em vigor

Média

Nenhuma documentação conclusiva sobre análise de risco de sustentabilidade (ou seja, antes das avaliações ou auditorias de fornecedor)

Média

Não há documentação conclusiva sobre o treinamento de compradores em questões sociais e ambientais dentro da cadeia de suprimentos

Média

Nenhuma documentação conclusiva sobre o treinamento de compradores em questões sociais e ambientais dentro da cadeia de abastecimento

Resultados

Alta

Nenhum relatório conclusivo sobre questões de compras sustentáveis

Baixa

Declara ter relatório sobre a percentagem de madeira ou produtos/materiais à base de madeira reciclada, mas não há documentação de apoio disponível

Baixa

Declara ter relatórios sobre a percentagem de madeira ou produtos/materiais à base de madeira certificada, mas não há documentação de apoio disponível

10. RESULTADOS DO 360° WATCH

<p>15 Dezembro 2020 https://www.embalagemmar.com</p>	<p>16 Agosto 2023 </p>
<p>Impacto na pontuação</p>	<p>Impacto na pontuação</p>
<p>Neutro →</p>	<p>Neutro →</p>
<p>Válido de 1 Dezembro 2020 a 1 Janeiro 2026</p>	<p>Válido de 15 Janeiro 2024 a 16 Setembro 2028</p>
<p>Temas impactados</p>	
<p>CartonDruck Gráfica receives international certification of social and environmental responsibility (PT)</p>	<p>No records found for this company on Compliance Database</p>
<p>CartonDruck has just entered the select group of Certified B Companies in the world, a world-class recognition that brings together organizations from approximately 70 countries. The certificate is a way of attesting that these companies seek to solve the main social and environmental challenges that the world currently faces, redefining their role in society.</p>	
<p> Meio ambiente Práticas trabalhistas e direitos humanos Ética Compras sustentáveis</p>	

Os resultados do 360° Watch compreendem informações públicas relevantes sobre as práticas de sustentabilidade das empresas que foram identificadas por meio de mais de 10.000 fontes de dados (incluindo ONGs, imprensa e sindicatos). Os resultados do 360° Watch são incorporados à avaliação EcoVadis e podem ter impacto positivo, negativo ou neutro na pontuação.

A EcoVadis está conectado às seguintes fontes internacionais:

- Redes e iniciativas de sustentabilidade (por exemplo, AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- Sindicatos e organizações de empregadores
- Organizações internacionais (por exemplo, Nações Unidas, Tribunal Europeu de Direitos Humanos, Pacto Global, Organização Internacional do Trabalho, Banco Mundial)
- ONGs (por exemplo, China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino)
- Institutos de pesquisa e imprensa especializada (por exemplo, CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch)

11. COMENTÁRIOS ESPECÍFICOS

Comentários adicionais de nossos analistas referentes à avaliação.

Comentários específicos

<p> Nenhum registro encontrado no banco de dados de conformidade e riscos de terceiros.</p>
<p> Embora a empresa tenha formalizado políticas relacionadas a questões de compras sustentáveis, faltam informações sobre as medidas associadas.</p>

12. ENTRE EM CONTATO CONOSCO

Alguma dúvida ou precisa de ajuda? Visite nosso centro de ajuda em support.ecovadis.com

APÊNDICE:

PERFIL DE RISCO DO SETOR

Descubra os principais riscos, regulamentos, tópicos importantes e melhores práticas de sustentabilidade relacionados a setores específicos.

A EcoVadis determina o setor com base na Classificação Internacional de Atividades Econômicas (ISIC, em inglês), que é uma compilação de todas as atividades econômicas globais publicadas pela Comissão de Estatística das Nações Unidas. Seu principal objetivo é fornecer um conjunto de categorias de atividades que possa ser utilizado para a coleta e comunicação de estatísticas de acordo com essas atividades.

É possível que uma empresa tenha operações em mais de um setor. Nesses casos, a EcoVadis classifica as empresas com base em sua principal área de operação, conforme determinado pelo risco de sustentabilidade e/ou receita total.

ATIVACÃO DE CRITÉRIOS POR TEMA:

Descubra os principais riscos, regulamentos, tópicos importantes e melhores práticas de sustentabilidade relacionados a setores específicos.

Meio ambiente

Alta	Consumo de energia e GEE
Alta	Água
Não ativado	Biodiversidade
Não ativado	Poluição atmosférica
Alta	Materiais, produtos químicos e resíduos
Não ativado	Uso do produto
Média	Fim de vida do produto
Não ativado	Saúde e segurança do consumidor
Não ativado	Promoção e serviços ambientais

Práticas trabalhistas e direitos humanos

Alta	Saúde e segurança do trabalhador
Média	Condições de trabalho
Média	Diálogo social
Média	Gestão de carreira e treinamento
Média	Trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas
Média	Diversidade, igualdade e inclusão
Não ativado	Direitos humanos de terceiros

Ética 

- Média Corrupção
- Média Práticas anticoncorrenciais
- Média Gestão responsável da informação

Compras sustentáveis 

- Alta Práticas ambientais dos fornecedores
- Média Práticas sociais dos fornecedores

PRINCIPAIS PROBLEMAS DE SUSTENTABILIDADE

Encontre explicações qualitativas dos principais problemas e riscos de sustentabilidade associados a Fabricação de papel e papelão ondulado e de embalagens de papel e papelão



Meio ambiente

Importância

Problema de sustentabilidade

Alta

Consumo de energia e GEE

Definição

Consumo de energia (por exemplo, eletricidade, combustível, energias renováveis) utilizada durante as operações e transporte. Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, incluindo CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC e SF₆. Também inclui a produção de energia renovável pela empresa.

Questões da indústria

Energy efficiency is an important component of a company's overall environmental strategy, as such improvements can lead to GHG emission reductions. There are a variety of opportunities available to reduce energy consumption in a cost-effective manner. Adoption of a combined strategy which includes a reduction in energy demand and use of cleaner fuels is recommended. Energy efficiency initiatives targeted at reducing steam system losses and improving the efficiency of process steam using equipment are likely to reap the greatest savings in a typical paper mill. Electrical energy efficiency initiatives targeted at pumps, fans, and equipment drives are also likely to generate significant energy savings. Furthermore, since a significant fraction of the industry's electricity is self-generated, efficiency improvements to electricity using systems may also lead to reductions in facility boiler fuel demand and/or increased electricity exports to the grid. Greenhouse gas (GHG) emissions associated with pulp and paper mill operations can be attributed to: (i) the combustion of on-site fuels; (ii) the off-site generation of steam and electricity that are purchased by or transferred into the mill; and (iii) non-energy related emissions sources such as by-product carbon dioxide (CO₂) emissions from lime kiln chemical reactions and methane emissions from wastewater treatment. Of these mill emissions sources, energy-related GHG emissions (i.e., those arising from on-site fuel combustion and energy purchases/transfers) are by far the most significant. Greenhouse gas emissions associated with on-site combustion of black liquor, hog fuel, and other biomass energy sources are generally treated as carbon neutral and are typically not counted in energy-related GHG emissions inventories of mill operations (1). Additional general means to reduce energy consumption and GHG emissions are simple housekeeping efforts, such as implementing switch-off programs and sensors for lighting equipment, or replacing energy sources with more environmentally friendly options, such as natural gas or renewable energy. Replacing fuel energy use with cleaner sources also has a direct impact on the reduction of greenhouse gas emissions.

Alta

Água

Definição

Consumo de água durante as operações. Poluentes descartados na água.

Questões da indústria

The pulp and paper industry is one of the heaviest users of water. Since water is used in nearly every step of the manufacturing processes, it also produces large volumes of wastewater and residual sludge waste, presenting issues in relation to wastewater treatment, discharge, and sludge disposal. Increasingly advanced treatment technologies, including innovative strategies geared towards water reuse and resource recovery, present viable solutions for pulp and paper manufacturers in terms of wastewater and solid waste management (2). Approximately 85% of the water used in the pulp and paper industry is used as process water, resulting in relatively large quantities of contaminated water and necessitating onsite wastewater treatment solutions. Treatment options include primary treatment such as clarification to remove solids and particulate matter, and secondary biological treatment processes for removing biodegradable organic matter and decreasing the effluent toxicity. Tertiary treatment technologies such as membrane filtration, UV disinfection, ion exchange, and granular activated carbon can also be employed to further treat effluent water to higher qualities (3). Growing water scarcity and heightened awareness associated with water conservation are prompting more pulp and paper industries to recycle water within facilities. It allows facilities to reuse water and also recover excess pulp fibers that have escaped in the wastewater, providing these industries with a high economic incentive to recycle its waste streams. Membrane technologies such as microfiltration, ultrafiltration, and nanofiltration are the most effective strategies for treating water to a level where it can be utilized in the beginning of a process. There is a need to use ozone instead of chlorine to eliminate long-term residual and make the wastewater less caustic to the membranes. Residual sludge management presents a number of challenges to the pulp and paper industry and represents a significant portion of a facility's total wastewater treatment costs. It is important to realize that pulp and paper sludge, with further treatment, has the potential to qualify as a biosolid, which can be used for a number of innovative solutions. Pulp and Paper mills can implement advanced technologies that convert waste sludge into fertilizer and biogas, offering a beneficial use of a waste stream and significantly reducing a facility's waste disposal burden.

Alta

Materiais, produtos químicos e resíduos

Definição

Consumo de todos os tipos de substâncias químicas e matéria-prima. Resíduos perigosos e não perigosos gerados nas operações. Também inclui outras emissões atmosféricas além de GEE (por exemplo SOx, NOx).

Questões da indústria

Pulp and paper industry is one of the most polluting industries which consumes a significant quantity of chemicals and produces large volumes of emissions. Significant solid wastes such as lime mud, lime slaker grits, green liquor dregs, boiler and furnace ash, scrubber sludges, wood processing residuals and wastewater treatment sludges are generated. Disposal of these solid wastes cause environmental problems due to the high organic content, partitioning of chlorinated organics, pathogens, ash and trace amount of heavy metal content (4). Air pollutants and gas emissions are another concern for the pulp and paper industry, including water vapors, particulates, nitrogen oxides, volatile organic compounds (VOCs), sulfur oxides and total reduced sulfur compounds (TRS). Waste minimization can be done by two means. This first is chemical recovery and recycling. This system, especially in chemical pulping process, significantly reduces pollutants. Additionally economical return is another important aspect. Chemical recovery is necessary because of the basic economic viability of the craft process. The second approach to minimize waste production from pulp and paper mills is the application of best available techniques. Integrated solid waste management of pulp and paper mills includes anaerobic digestion, composting, land applications, thermal processes such as incineration/combustion, pyrolysis, steam reforming, and wet oxidation. There is a need to control air pollution in the pulp and paper mills. Bleaching steps and steam are conventionally treated by physico-chemical methods such as adsorption to activated coal filters, absorption, thermal oxidation, catalytic oxidation, and condensation. More innovative approach to solve this problem is via biofilters and bioscrubbers (5). Prevention of pollution at its source is also an effective solution, such as development of analytical methodologies to allow for real-time, in-process monitoring and control prior to the formation of hazardous substances; use the ideal waste disposal strategy i.e. not to generate waste in the first place.

Média

Fim de vida do produto

Definição

Impactos ambientais diretos gerados pelo fim de vida útil dos produtos. Estes impactos podem incluir poluição acidental, emissão e geração de resíduos perigosos e não perigosos.

Questões da indústria

Consumers are increasingly aspiring towards healthier and more environmentally friendly consumption of paper products. The persistence of some packaging products in the environment, and increasing resource scarcity, elevate the importance of product end of life impact. These trends are driving innovation in the industry, with a focus on alternative, safer materials, enhanced recyclability, and sustainably sourced raw materials. Companies should focus on reduction of packaging weight or use renewable raw materials substitution in packaging. There are recycling of products by either customers or companies' take back programs (6). Additionally, there is a need for the industry to conduct consumer research to understand the disposal methods used by end consumers.



Práticas trabalhistas e direitos humanos

Importância

Problema de sustentabilidade

Alta

Saúde e segurança do trabalhador

Definição

Lida com questões de saúde e segurança encontradas por funcionários no trabalho (por exemplo, durante operações e transporte). Inclui questões fisiológicas e psicológicas decorrentes, entre outros, de equipamentos perigosos, práticas de trabalho e substâncias perigosas.

Questões da indústria

In the process of paper product manufacturing, workers are exposed to a wide variety of health and safety hazards, depending on their specific role and work environment. On average 2% of workers in manufacturing industries like this one sustain a work-related injury on the job each year (7). The sources of these injuries can vary widely. Accidents associated with machinery are among the most prevalent (8). Falling from height, being trapped or struck by something also account for a large proportion of injuries (8). Manufacturing processes that involve hazardous materials or extremely hot temperatures carry additional risks. As well as being an ethical matter, addressing health and safety also makes good business sense. Employees who feel safe at work have higher job satisfaction and productivity rates than those who do not (9). Decreased time off due to injury and illness are also benefits of a robust health and safety management system (9). Companies must take proactive precautions to ensure the safety of their workers in order to foster a safe, productive, and liability free work environment. Routine risk assessments are a good first step as they enable the identification and assessment of hazards. Providing personal protective equipment (PPE) and training on health and safety best practices for relevant workers are important further preventative measures. At the same time, machinery should be routinely inspected to ensure proper, safe, functionality. For a robust health and safety management system manufacturing companies can be certified as OHSAS 18001 or ISO 45001 compliant. As well as ensuring a safe working environment, having this certification reassures employees and external stakeholders that the company operates a responsible working environment that is compliant with regulatory requirements.

Média

Condições de trabalho

Definição

Lida com horário de trabalho, remuneração e benefícios sociais concedidos aos funcionários.

Questões da indústria

Human capital investment is increasingly important for companies seeking to develop a sustainable workforce while reducing hiring costs associated with high employee turnover. Employees should be adequately compensated through wages and other social benefits that reflect regional variations in living costs and state provided social protections. According to the 2017 International Trade Union Confederation Global Poll, nearly half of global respondents claim that their household incomes fail to accommodate cost of living. 84% of respondents believe that national minimum wages are insufficient to enable workers to lead a decent life (10). In the absence of public provision of social protection, including healthcare, family vacation and rest periods, workers are likely to change employers in order to obtain livable wages and adequate social protections. Companies that voluntarily develop human capital management systems position themselves to attract and retain the best talent, while preventing operational disruptions caused by worker strikes. In determining adequate wages companies operating in less developed countries where minimum wage laws are deemed inadequate, companies should default to wage standards established by ILO conventions. In addition to benchmarking with international standards, companies should also engage their workers through labor unions or employee representatives to determine workers' needs. In countries where unions and worker appointed representatives are illegal, it is key to leverage employee satisfaction surveys and other forms of worker voice tools to determine worker needs. When operating in countries where state provided social protections are minimal or absent, companies should provide employees with employer paid healthcare benefits and retirement pensions.

Média

Diálogo social

Definição

Lida com o diálogo social estruturado, ou seja, diálogo social implementado por acordos coletivos e sindicatos reconhecidos.

Questões da indústria

Social dialogue, as defined by the International Labour Organization, includes all types of negotiation, consultation or exchange of information between, or among, government representatives, employers and workers (11). Companies that promote social dialogue through unions and other forms of worker-selected representatives are in a better position to obtain better visibility of potential health and safety issues and worker grievances around wages, working conditions, career development. A vast majority of the International Trade Union Confederation’s 2017 respondents disapprove of their working conditions, including wages, benefits and job security. As a result of the concerns by global workers, 91% of respondents are in support of laws that give workers the right to collective bargaining, while 85% want the right to unionize (10). When worker issues are not identified and remedied, companies and their supply chain partners risk business interruptions caused by worker strikes. While there is no “one size fits all” model of social dialogue that can be readily exported from one country to another due to cultural and political factors, adapting social dialogue to the national situation is key to ensuring local ownership of the worker engagement process. When companies engage in worker dialogue, they are in a better position to manage talent retention issues that potentially hinder long-term business sustainability. Given the importance of social dialogue in helping establish policies and procedures that promote both employer and employee interests, companies should work to promote collective bargaining, regardless of national laws that prohibit such activity. Collaboration with work councils, labor unions or worker representatives can be leveraged to address working conditions, remuneration, skills development and occupational health and safety needs. In countries where union membership is not permitted, or are insignificant due to low member rates, companies should establish alternative modes of social dialogue that promote worker interests.

Média

Gestão de carreira e treinamento

Definição

Lida com as etapas principais de carreiras, como recrutamento, avaliação, treinamento e demissões.

Questões da indústria

In addition to fair pay, social benefits, and safe and stimulating working conditions, companies in the plastics production industry should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments, and feedback, provides mutual benefits for employees and employers. Manufacturers will benefit from a higher skilled workforce capable of meeting market demands, and workers will develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive on the job market. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one Harvard Business Review article (12) that finds that thriving workers are 32% more committed to their organization and 46% more satisfied with their jobs. To take advantage of the benefits provided by a skilled workforce, manufacturers should develop and implement occupational training and development programs. Ongoing employee evaluations accompanied by continuous feedback should be deployed to identify skills that enable employees to be placed in positions that allow for promotions. Lastly, companies should ensure that, when necessary, workers performing redundant tasks are helped to access other responsibilities through training. Occupational skills development programs can benefit companies across all functional areas and should therefore be embedded throughout all operations.

Média

Trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas

Definição

Lida com questões de trabalho infantil, forçado ou compulsório nas operações de propriedade da empresa.

Questões da indústria

Modern slavery is characterized by low wages, wage theft, violent and coercive working conditions, debt bondage, identification documentation retention, forced trafficking and exposure to unsafe working conditions is a global phenomenon. An estimated 24.9 million people worldwide are the victims of some form of forced labor (13). Child labor, which is deemed to be one of the main issues within modern slavery, refers to an economic activity performed by a person under the age of 15; generally employment that prevents effective school attendance, and which is often performed under conditions hazardous for the physical and mental health of the child (14). The manufacture of paper and paper products, including corrugated paper and paperboard and containers of paper and paperboard, is particularly exposed to child and forced labor issues. The industry is characterized by low-skilled labor and short delivery times, factors that set the roots for child and forced labor. Children working in highly exposed areas usually face excessive hours, prolonged exposure to the sun, allergies, low levels of hygiene and work-related injuries such as back pain and abdominal problems, which pose serious problems to their health and future personal development (15). Another dramatic issue within the manufacturing industry, including paper production, is human trafficking. Trafficking is the third-largest criminal industry in the world, earning an estimated 40 billion dollars a year. As with previous economic crises, the sharp increase of unemployment brought by COVID-19 pandemic is likely to increase trafficking of people, both adults and children, particularly in countries that are experiencing high unemployment rates. Job seekers from high risk countries are more likely to accept unreasonable working conditions and payments hoping for improving their quality of life. Overall, the paper sector is characterized by a high level of informality, particularly in emerging economies, and shows substantial wage disparities (16). In accordance with the Guiding Principles on Business and Human Rights, companies must implement effective measures to prevent episodes of child, forced labor and human trafficking. Manufacturers could establish formalized collaborations with local NGOs to address those potential issues, along with providing internal grievance mechanism to report cases of child, forced labor and human trafficking. In addition, it is best practice to conduct periodic risk assessments or on-site audits with the purpose of identifying operations that might be exposed to potential child labor, forced labor and human trafficking. Providing awareness programs or training in regard to the topic, is another crucial aspect to prevent this recurring phenomenon. In addition, in accordance with the Dhaka Principles companies should prohibit recruitment fees or deposits from workers and should allow workers to move or relocate freely.

Média

Diversidade, igualdade e inclusão

Definição

Lida com a prevenção da discriminação e do assédio no local de trabalho. A discriminação é definida como o tratamento diferente de pessoas na contratação, remuneração, treinamento, promoção e rescisão baseado em raça, origem nacional, religião, deficiência, gênero, orientação sexual, filiação sindical, filiação partidária ou idade. O assédio pode incluir abuso físico, psicológico e verbal no ambiente de trabalho.

Questões da indústria

Developing a diverse workforce is not only a socially responsible business practice, it is also good for business. Diverse workforce unlocks business innovation and drives market growth due to the knowledge that workers from different gender, sexual orientation, race and ethnicity bring to their functions. More diverse companies are rather able to win top talent and improve customer orientation, employee satisfaction, and decision making, each of which lead to increasing financial returns. A 2015 report by McKinsey found that companies in the top quartile for racial and ethnic diversity are 35% more likely to have financial returns above their respective national industry medians, and companies in the top quartile for gender diversity are 15% more likely to have financial returns above their respective national industry medians. In the United States, there is a linear relationship between racial and ethnic diversity and better financial performance: for every 10% increase in racial and ethnic diversity on the senior-executive team, earnings before interest and taxes (EBIT) rise 0.8 percent (17). Many of the world's biggest and most successful companies have advanced diversity strategies that include respect of LGBT. Nearly 90% of Fortune 500 companies prohibit discrimination based on sexual orientation and gender identity and almost 60% of them extend benefits to the same-sex partners of their employees (18). Given the higher returns associated with a diverse workforce, it is important that companies take steps to promote diversity in their operations. Companies must first create an environment that is welcoming of workers from all social backgrounds. Anti-discrimination and harassment policies should be framed to protect workers from all social backgrounds including, but not limited to, gender, race, ethnicity and national identity and increasingly important - sexual identity. While most countries have laws that prohibit discrimination, differences exist in the scope of groups protected and the level of enforcement—making it a strategic challenge for companies that operate in less progressive countries. When developing policies for operations in such locations, it is key for companies to be as inclusive as possible and to keep the business benefits in mind. In order to reinforce policies, diversity training should be provided to all employees, and anti-discrimination training should be required of all management levels—particularly human resources—with decision making authority. Human resources personnel should perform frequent internal salary audits to determine where wage gaps exist between different social groups within the organization. Additional pro-diversity measures that reinforce non-discriminatory efforts include employee cultural and gender associations that enable social groups to share experiences related to professional integration and networking. Lastly, an effective whistleblowing procedure should be available to all employees to report concerns related to, or violations of, established anti-discrimination policy.



Importância

Problema de sustentabilidade

Média

Corrupção

Definição

Lida com questões de corrupção no trabalho, como extorsão, suborno, conflito de interesse, fraude, lavagem de dinheiro, entre outras.

Questões da indústria

Corruption distorts fair markets and increases business costs. Global anti-corruption laws are becoming more stringent in their expectations that companies establishing effective controls to prevent all types of corruption. Business exposures to corruption vary depending on the nature, scope and location of a company's international activity. They can arise both when companies seek to sell their products and services directly to foreign governments and state-owned entities and in the form of bribe payments in return for favorable contracting decisions. Risks can also take other, less obvious forms, such as when companies face shakedowns from customs inspectors and tax assessors during efforts to import or export raw materials or finished products. Additionally, risks can surface when companies operate manufacturing facilities in foreign countries, which requires frequent interaction with hosts of foreign officials ranging from maintaining utility service to paying local taxes and securing police protection. To minimize corruption risks, companies should implement a risk-based due diligence procedure to identify opportunities or situations where corrupt transactions are possible. It is important that companies identify anti-corruption training needs in order to keep employees abreast of the regional or sector environment that exposes them to potential risks. Lastly, companies must document and maintain detailed records of all due diligence measures in order to minimize liability in the event that the company is implicated in corruption investigations involving internal employees or third-party relationships.

Média

Práticas anticoncorrenciais

Definição

Lida com práticas anticoncorrenciais, incluindo licitação fraudulenta, fixação de preços, práticas de dumping, preço predatório, monopólio coercivo, divisão de mercado, venda casada, limitação de preços e desrespeito à propriedade intelectual, entre outras.

Questões da indústria

Anti-competitive behaviors, including monopolies, price-fixing and bid-rigging impact markets in similar ways, notably by creating uncompetitive markets for which small and medium sized companies are able to compete. Such anti-competitive practices ultimately increase the cost of goods and services, preventing consumer driven economic growth, ultimately exposing companies to financial risks. Certain sectors implement cost structures with business partners that enable collusion through product purchasing incentives, including excessive product discounts, which can be perceived by competitors as bribes, and therefore should be managed effectively. Companies in this category face significant anti-trust risk rooted in firms converging on common strategy based on control of timber assets. An example of such risk is the cartel accusations of the Spanish Association of Corrugated Packaging Manufacturers (AFCO) allegedly engaging in anti-competitive behavior including collective recommendations, price sharing and price fixing (19). In order to ensure market competition antitrust enforcement has received greater attention from US, EU and global law enforcement agencies in recent years. As part of their compliance systems, manufacturers should implement internal controls to prevent employees and business partners from engaging in anti-competitive practices. Employees should be adequately trained in the market impacts caused by such behaviors. Providing clear and detailed competitor interaction guidelines is one effective way to raise awareness among key employees. Lastly, companies should have an effective whistleblower procedure allowing employees to confidentially report collusion concerns without retaliation by employers.

Média

Gestão responsável da informação

Definição

Lida com a privacidade e a segurança de dados de terceiros, que engloba a proteção da informação de identificação pessoal (PII) do cliente e a proteção dos direitos intelectuais de terceiros.

Questões da indústria

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in jurisdiction to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (22). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company's information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (23). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Compras sustentáveis

Importância

Problema de sustentabilidade

Alta

Práticas ambientais dos fornecedores

Definição

Lida com questões ambientais na cadeia de abastecimento, ou seja, os impactos ambientais gerados pelos produtos e operações dos fornecedores e subcontratados.

Questões da indústria

Some of the key supply chain risks faced by companies in this category derive from environmental issues linked to their wood-based product procurement. Companies face risks when purchasing wood and wood-based products from suppliers that do not follow sustainable forest management practices. Adverse environmental consequences of unsustainable forestry practices include biodiversity loss and GHG emissions from land-use change, forest degradation, and deforestation. In the face of increasing scrutiny on environmental impacts of global supply chains, companies in this sector can avoid supply chain disruptions and risk of sanctions by ensuring that the entities they source from are practicing responsible and sustainable operations. To face this challenge, companies are growingly engaged in chain-of-custody programs for their wood procurement, such as the Program for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) and the Forest Stewardship Council (FSC) certification program. According to the UN Food and Agriculture Organization, the global annual growth in amount of certified forests is at about 10% (20, 21). Additionally, to ensure that wood-based resources comply with a company's environmental objectives, an important first step is to communicate and enforce the rules set in a company's Supplier Code of Conduct or a CSR contract clause. A next step could be to carry out a risk analysis of the supplier base. Companies can also follow up with on-site audits and continuous monitoring schemes, capacity building and long-term partnerships with suppliers to address major environmental concerns along the value chain.

Média

Práticas sociais dos fornecedores

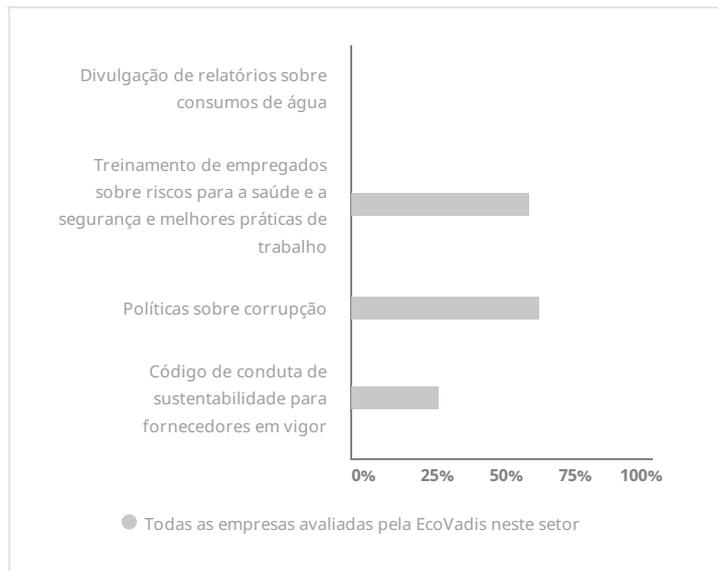
Definição

Lida com questões de práticas trabalhistas e direitos humanos na cadeia de abastecimento, como questões de práticas trabalhistas e direitos humanos advindas dos produtos e operações dos fornecedores e subcontratados.

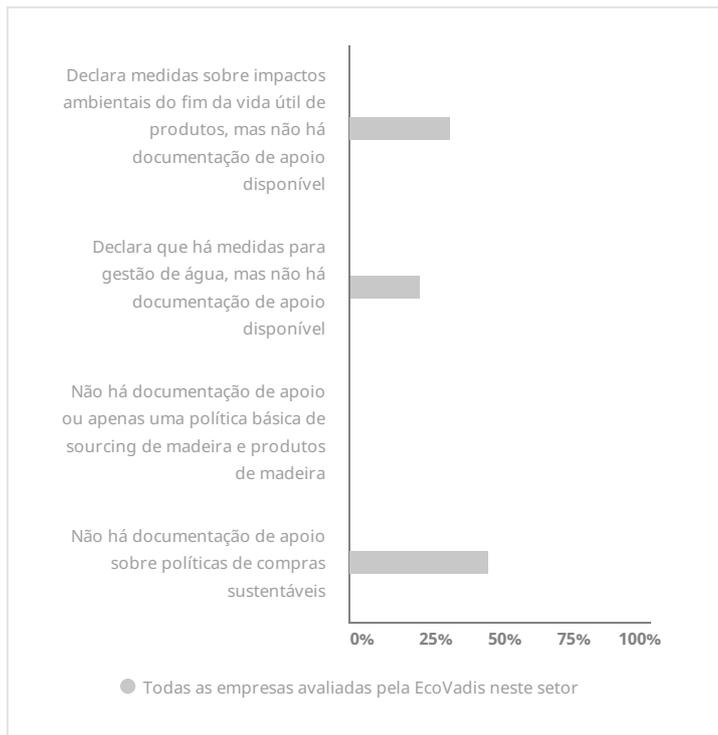
Questões da indústria

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Companies have an obligation to respect human rights of both internal and external stakeholder groups, and the public seems increasingly engaged holding companies accountable. In accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, human rights impact assessments should include those of supply chain operations. Companies should develop and implement due diligence procedures, to include supply chain mapping, risk assessments and follow up supplier engagements, including training and on-site audits. Companies should also establish contract provisions detailing supplier expectations regarding human rights protections. Lastly companies should, when necessary, establish grievance procedures in the absence of a supplier procedure.

Principais pontos fortes da indústria



Principais áreas de melhoria da indústria



Visão geral dos KPIs de sustentabilidade

Indicador-chave de desempenho (KPI)	Todas as empresas avaliadas pela EcoVadis nesta indústria
Auditoria ou avaliação de fornecedores em questões de RSE	34%
Certificação OHSAS 18001 ou equivalente (em pelo menos um local operacional)	21%
Certificada pela ISO 14001 (pelo menos em uma unidade operacional)	33%
Participante do Pacto Global (Global Compact)	12%
Política sobre questões de compras sustentáveis	26%
Procedimento de denúncia de irregularidades ativo em vigor	27%
Relatório de indicadores de saúde e segurança	25%
Relatório sobre consumo de energia e GEEs	35%
Respondente ao Carbon Disclosure Project (CDP)	10%

Principais Regulamentos e Iniciativas

Corrugated paper recycling campaign by the Confederation of Paper Industries - UK

http://www.paper.org.uk/current_issues/corrugated_recycles.html

The Confederation of Paper Industries (CPI) has launched a corrugated paper recycling campaign

 **Meio ambiente**

Label FSC (Forest Stewardship Council)

<http://www.fsc.org/about-fsc.html>

The FSC is an international non-profit organization established in 1993 to promote responsible management of the world's forests. Its main tools for achieving this are standard setting, independent certification and labeling of forest products.

 **Compras sustentáveis**

Label SFI® (Sustainable Forestry Initiative®)

<http://www.sfiprogram.org/>

The SFI program is a comprehensive system of principles, objectives and performance measures developed by professional foresters, conservationists and scientists, among others that combines the perpetual growing and harvesting of trees with the long-term protection of wildlife, plants, soil and water quality.

 **Compras sustentáveis**

Sustainable Packaging Alliance

<http://www.sustainablepack.org/aboutSPA/default.aspx>

SPA aims to be an international focal point for knowledge, tools and expertise that catalyse and facilitate continuous improvement in the environmental performance and sustainability of packaging systems.

 **Meio ambiente**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Meio ambiente**

EU regulation REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)

http://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_intro.htm

 **Regulatórios**

The REACH European Community Regulation (18 December 2006) encourages manufacturers and importers of "Substances of Very High Concern" to pre-register them.

 **Meio ambiente**

Label PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes)

<http://www.pefc.org>

The PEFC Council is an independent, non-profit, non-governmental organization, founded in 1999 which promotes sustainably managed forests through independent third party certification.

 **Compras sustentáveis**

Packaging Recovery Organization Europe from Green Dot

<http://www.greendotcompliance.eu/en/about-green-dot.php>

Green Dot recycling programs: helps compliance with the Packaging and Packaging waste European Directive (94/62/CE of 20 Decembre 1994)

 **Meio ambiente**

Sustainable Packaging Coalition

http://www.sustainablepackaging.org/about_vision.asp

The Sustainable Packaging Coalition advocates and communicates a positive, robust environmental vision for packaging and to support innovative, functional packaging materials and systems that promote economic and environmental health through supply chain collaboration.

 **Meio ambiente**

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 **Regulatórios**

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 **Práticas trabalhistas e direitos humanos**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Regulatórios

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 **Práticas trabalhistas e direitos humanos**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Regulatórios

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Ética**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

 **Todos os temas**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

 **Todos os temas**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 **Meio ambiente**

ISO 45001 Standard for Occupational Health and Safety

<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

The standard was developed by a committee of occupational health and safety experts, and follows other generic management system approaches such as ISO 14001 and ISO 9001. It was based on earlier international standards in this area such as OHSAS 18001, the International Labour Organization's ILO-OSH Guidelines, various national standards and the ILO's international labour standards and conventions.

 **Práticas trabalhistas e direitos humanos**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Regulatórios

The UNCAC is the first leg12y binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Ética**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,1,00.html

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

 **Todos os temas**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

 **Todos os temas**

EU Timber Regulation No 995/2010

http://ec.europa.eu/environment/forests/timber_regulation.htm

 Regulatórios

Regulation (EU) No 995/2010 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2010 laying down the obligations of operators who place timber and timber products on the market – also known as the (Illegal) Timber Regulation counters the trade in illegally harvested timber and timber products through three key obligations.

 **Compras sustentáveis**

Fontes

1- Klaas Jan Kramer, Eric Masanet, Tengfang Xu, and Ernst Worrell, 2009, Energy Efficiency Improvement and Cost Saving Opportunities for the Pulp and Paper Industry.

https://www.energystar.gov/ia/business/industry/downloads/Pulp_and_Paper_Energy_Guide.pdf

2- International Finance Corporation (IFC), 2007, Environmental, Health, and Safety Guidelines Pulp and Paper Mills.

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/6f13e78048855398afb4ff6a6515bb18/Final%2B-%2BPulp%2Band%2BPaper%2BMills.pdf?MOD=AJPERES>

3- Gunderson, J., 2012, Water treatment in the pulp and paper industry.

<https://www.waterworld.com/municipal/technologies/article/16211595/water-treatment-in-the-pulp-and-paper-industry>

4- Confederation of Paper Industries, 2013

<http://www.risiinfo.com/techchannels/environment/CPI-UK-corrupted-industry-leading-way-on-forest-protection-as-new-EU-legislation-looms.html>

5- Greenpeace International, 2013, APP's Forest Conservation Policy: Progress Review,

<http://www.greenpeace.org/international/en/publications/Campaign-reports/Forests-Reports/APP-Forest-Conservation-Policy/>

6- World Bank. 2007. Environmental, health, and safety guidelines pulp and paper mills.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/205611489661890765/Environmental-health-and-safety-guidelines-pulp-and-paper-mills>

7- Bahar K.Ince, Zeynep Cetecioglu and Orhan Ince, 2011, Pollution Prevention in the Pulp and Paper Industries.

<http://cdn.intechopen.com/pdfs-wm/16290.pdf>

8- Environmental paper network, 2018, The state of the global paper industry.

https://environmentalpaper.org/wp-content/uploads/2018/04/StateOfTheGlobalPaperIndustry2018_FullReport-Final-1.pdf

9- Manufacturing Industry, Health and Safety Executive. Web, 2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/index.htm>

10- Health and Safety Executive. Health and safety in manufacturing in Great Britain, 2014/15. 2015.

<http://www.hse.gov.uk/Statistics/industry/manufacturing/manufacturing.pdf>

11- Occupational Safety and Health Administration, 2020, Business Case for Safety and Health.

<https://www.osha.gov/dcsp/products/topics/businesscase/benefits.html>

12- International Trade Union Confederation, 2018, ITUC Global Rights Index 2018.

<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

13- ILO, n. d., Social Dialogue - Finding a common voice.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>

14- Spreitzer, G., Porath, C. 2012. Creating Sustainable Performance.

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

15- ILO - Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking - 2018

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>

16- Fashion Industry and Human Trafficking - 2017

https://www.academia.edu/43207958/FASHION_INDUSTRY_AND_HUMAN_TRAFFICKING_ENDING_THE_SYNERGY

17- ILO - The Elimination of Child Labour and Promotion of Decent Work in the Stora Enso Value Chain

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/publication/wcms_427199.pdf

18- ILO - Forestry, Wood, Pulp and Paper Sector - 2021

<https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/forestry-wood-pulp-and-paper/lang-en/index.htm>

19- Hunt et al. (McKinsey&Company), 2015, Why diversity matters.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

20- Human Rights Campaign Foundation, 2016, Corporate Equality Index 2017.

<http://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2017-FinalReport.pdf>

21- Workplace Bullying and Harassment, 2013. Published by: The Japan Institute for Labor Policy and Training (JILPT)

<http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

22- International Labour Organisation, ILO. and International Finance Corporation, IFC. (Undated). Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers.

http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf

23- International Labour Organisation, ILO, 2011. Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf

24- EUWID, 2013

<http://www.euwid-paper.com/news/singlenews/Artikel/cnc-investigates-alleged-cartel-in-corrugated-sector.html>

25- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

26- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifications-of-data-breaches>

27- Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations, 2010, Impact of the Global Forest Industry on Atmospheric Greenhouse Gases.

<http://www.fao.org/docrep/012/i1580e/i1580e00.pdf>

28- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Forest Solutions Group, 2012, Facts & Trends: Forest Products: Carbon and Energy.

<https://www.wbcsd.org/Sector-Projects/Forest-Solutions-Group/Resources/Facts-Trends-Forests-products-carbon-and-energy>