

TEMA:

GOVERNANÇA: O MOTOR DO ESG

PALESTRANTE: Rodrigo Casagrande



1º Fórum ESG

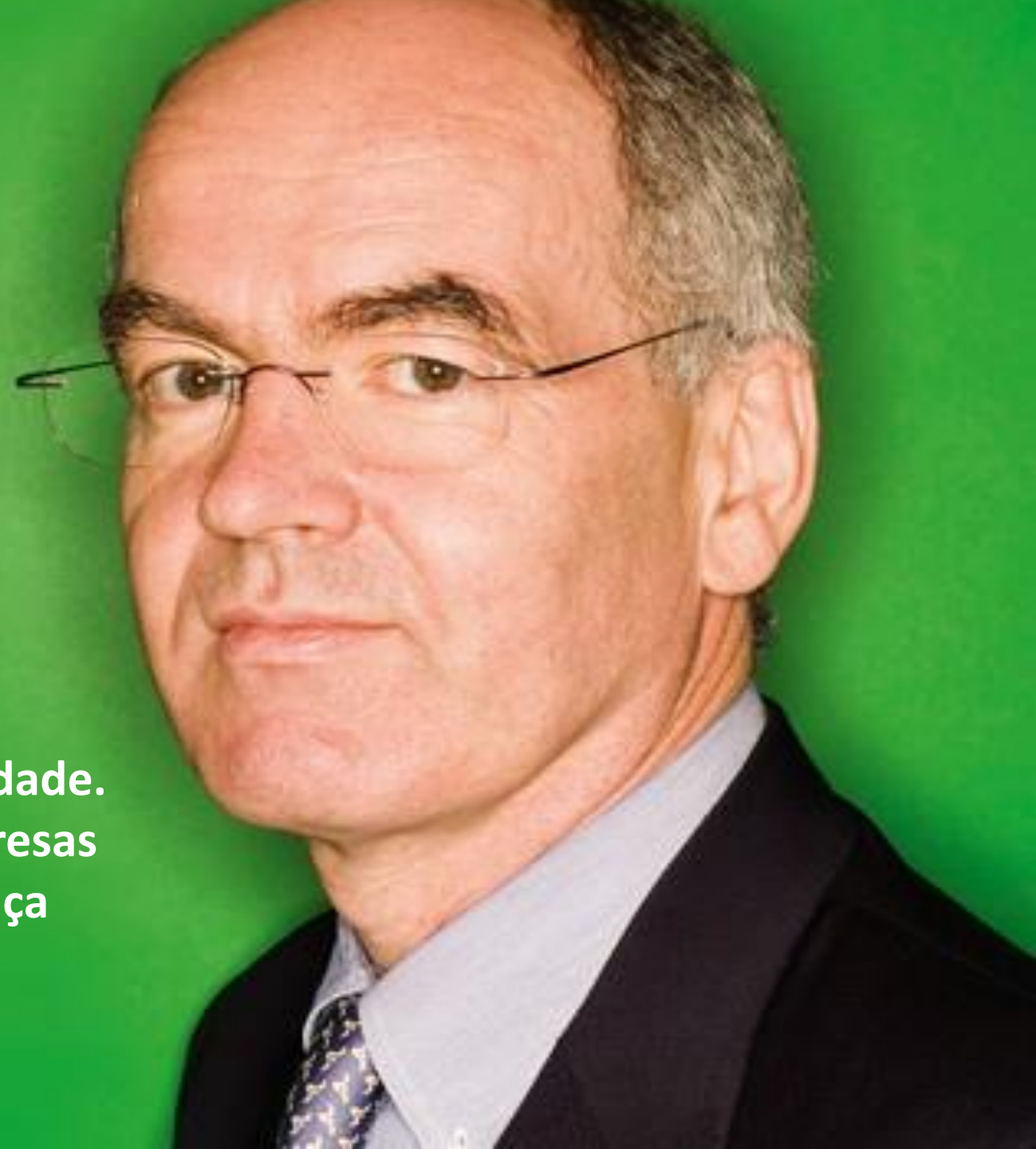
CONECTANDO PESSOAS COM ENERGIA
E PROPÓSITO ATRAVÉS DO EXEMPLO





PRÊMIO
!NOVAÇÃO
2018

John Elkington



“Estamos presenciando um revolução cultural global que tem como epicentro a sustentabilidade. essa revolução se dará muito mais pelas empresas do que pelos governos, por meio da governança corporativa.”

[Texto Anterior](#) | [Próximo Texto](#) | [Índice](#)

FRAUDES DO CAPITAL

Gigante farmacêutica faturou US\$ 12,4 bi inexistentes e lidera ranking da onda de "contabilidade criativa"

Merck bate novo recorde de fraude nos EUA

Associated Press



Operadores da Bolsa de Nova York vêem o preço das ações caírem logo após a abertura do pregão

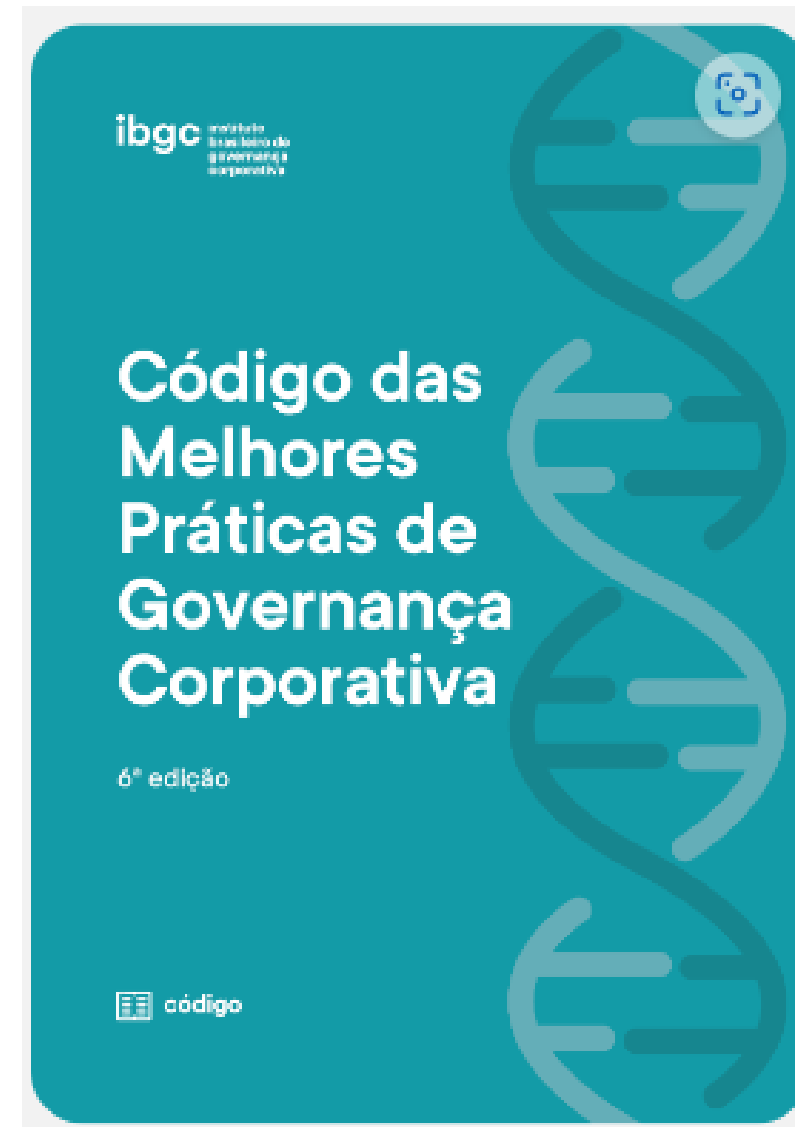
SÉRGIO DÁVILA
DE NOVA YORK

A onda de escândalos contábeis que abala o mercado norte-americano desde dezembro passado ganhou seu mais novo protagonista ontem. A gigante farmacêutica Merck, terceira maior fabricante de remédios do planeta, incluiu no faturamento de uma subsidiária US\$ 12,4 bilhões que na realidade nunca foram recebidos.



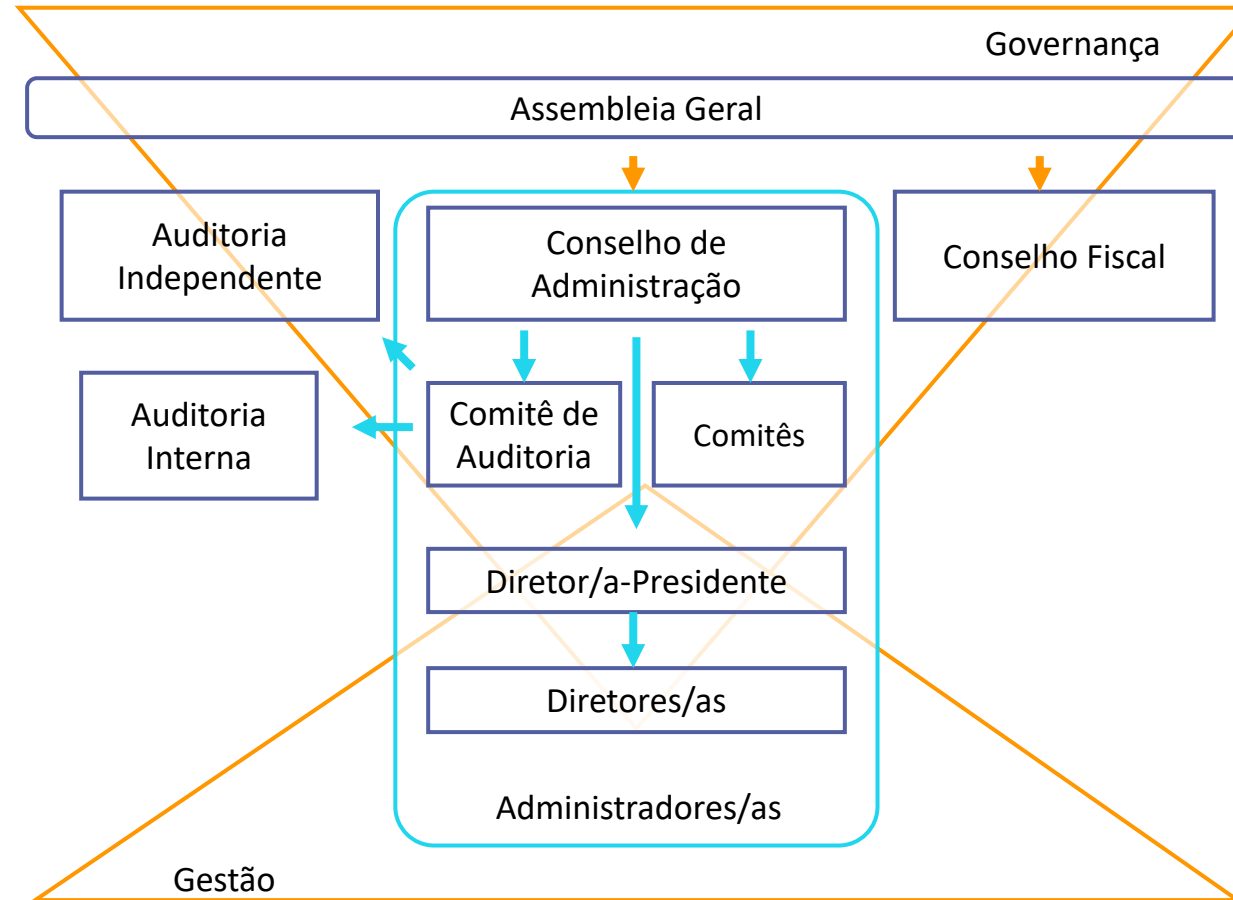
Governança corporativa - Conceito

“É um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral.” (*Código IBGC, 2023, p. 17*)



Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (2023, p.17)

Estrutura de governança



Fonte: IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. *Código das melhores práticas de Governança Corporativa*. 2015

Ética

Como deixar a sua empresa à prova de escândalos

Paul Healy e George Serafeim

5 de julho de 2019



Um sistema rigoroso de *compliance* não é suficiente.

Fonte: HEALY, Paul; SERAFEIM, George. How to scandal-proof your company a rigorous compliance system is not enough.

Harvard Business Review – Brasil, v. 97, n. 4, 5 jul. 2019.

Elementos relevantes para a geração de integridade

- Reforçar a mensagem de que o crime não compensa



Itaú demite 50 funcionários que pediram auxílio emergencial

Banco considerou que ação foi desvio de conduta; empregados estavam fora do critério de elegibilidade para receber o benefício



Isabela Bolzani

SÃO PAULO O [Itaú](#) demitiu 50 funcionários que, mesmo estando fora dos critérios de elegibilidade, pediram o auxílio emergencial criado pelo governo para tentar mitigar os impactos da pandemia do coronavírus. O anúncio foi feito em comunicado interno divulgado pelo banco na quarta-feira (3) ao qual a **Folha** teve acesso.

Elementos relevantes para a geração de integridade

- Reforçar a mensagem de que o crime não compensa
- Deixar claro quais comportamentos não são tolerados



- **Brindes e Benefícios**

O Colaborador da ITASA não deve aceitar brindes ou presentes que tenham valor comercial ou que não estejam identificados como material promocional ou institucional.

Elementos relevantes para a geração de integridade

- Reforçar a mensagem de que o crime não compensa
- Deixar claro quais comportamentos não são tolerados
- Tomar decisões difíceis em grupo



Elementos relevantes para a geração de integridade

- Reforçar a mensagem de que o crime não compensa
- Deixar claro quais comportamentos não são tolerados
- Tomar decisões difíceis em grupo



MAIS IMPORTANTE QUE UM SISTEMA DE CONTROLE E COMPLIANCE É A QUALIDADE DAS LIDERANÇAS



Clayton Christensen



<https://claytonchristensen.com/>

"Quis e quero ser uma pessoa amável e desinteressada. Quero que a pessoa que se encontrar comigo sinta que Deus existe e o ama através de mim."

Clayton Christensen



“Quis e quero ser uma pessoa amável e desinteressada. Quero que a pessoa que se encontrar comigo sinta que Deus existe e o ama através de mim.”

- **Termostato Emocional**





Diversidade & Inclusão

Respeito

e igualdade nos
relacionamentos

Construir

uma cultura inclusiva e
aberta à diversidade









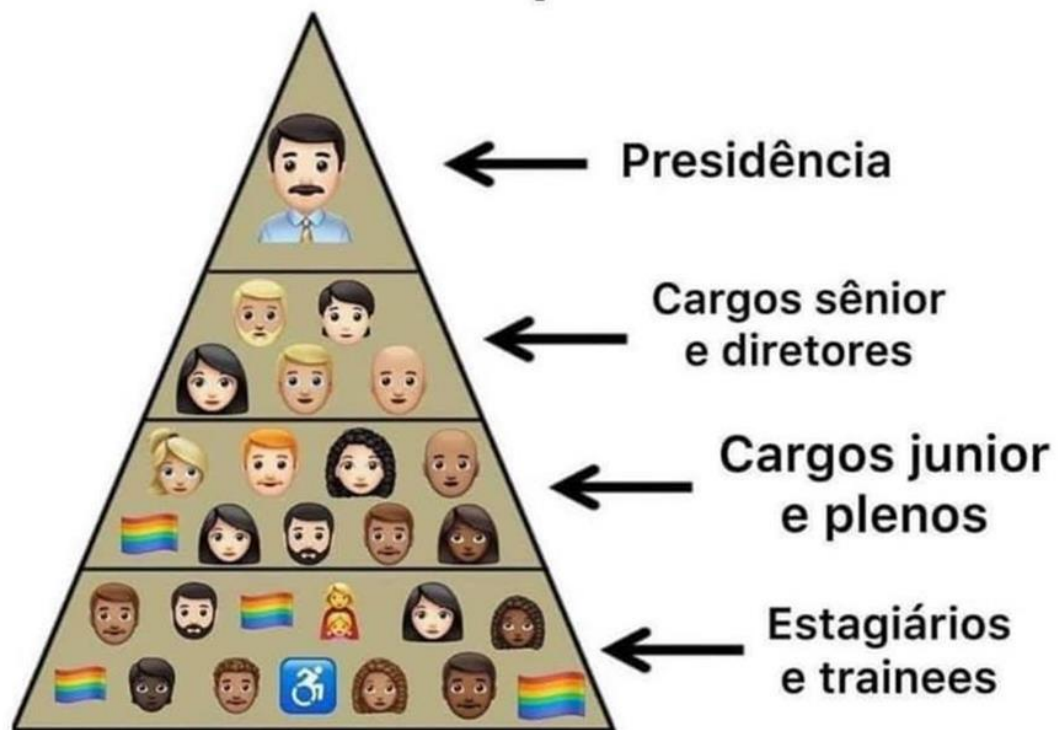


Um sonho possível

Rodrigo Hübner Mendonça

"A nossa empresa é muito preocupada com diversidade"

A empresa:





RUBENS CIESLAK



Artista:

Henri Matisse



Artista:
Henri Matisse

De olho no futuro

Programa da Volvo prepara para a aposentadoria, é customizado e personalizado e já se tornou referência para outras empresas

Há oito anos a Volvo ofereceu aos funcionários o programa "De Olho no Futuro". A ideia é oferecer um planejamento customizado e personalizado para a aposentadoria. "Uma das premissas deste programa é o profundo respeito às pessoas. A Volvo visa o preparo integral do funcionário para esta nova etapa da vida, com apoio psicológico, ao planejamento financeiro, às questões de saúde e qualidade de vida, bem como apoio à liderança no planejamento da sucessão", explica Rubens Cieslak, do setor de Recursos Humanos da Volvo.

Segundo ele, partes do programa são extensivas ao cônjuge, como palestras sobre temas relacionados com a aposentadoria. No ano passado o programa foi ajustado e foram incorporados novos conceitos e práticas. Os principais objetivos da mudança foram: reforçar a conscientização interna para a importância da educação previdenciária e definir, da educação corporativa, que todos os funcionários, independentemente do nível hierárquico, estejam preparados para esta nova etapa em suas vidas - a aposentadoria - com, no máximo, 60 anos de idade, e inscrição no programa passou a ser automática a partir dos 55 anos.

"O programa é muito válido. Ele ajuda a pensar e a planejar a vida pós-empresa de forma tranquila e organizada. Com certeza o acompanhamento fez com que a transição fosse mais serena para mim e para a família", afirma João Carlos B Plekarski, que trabalhou na Volvo 30 anos e está há quase dois anos aposentado.

Depois que saiu da Volvo Carlos abriu uma empresa de consultoria. "Já tinha o plano de ir para a ativa e trabalhar na área de educação e, com o programa, foi fazer um planejamento ainda desta ideia", conta.

Segundo Rubens Cieslak, o formato de orientação à aposentadoria adotada pela Volvo com o programa "De Olho no Futuro" tem sido exemplo para outras organizações. "Outras empresas se interessam pelo formato e nos procuram para adotar um modelo semelhante", afirma.

RECOMENDADO

João Carlos Brasileiro Plekarski na empresa de consultoria que montou há quase dois anos. "Recomendo a todos a participação no programa 'De Olho no Futuro', porque ajuda a fazer uma transição mais tranquila para a aposentadoria", afirma.



PARTICIPE. O Viking Família quer suas sugestões de reportagens para as próximas edições. Envie para: todo@todaeidore.com.br com nome e telefone para contato, ou ligue para 3317-7931 e fale com Ariza.

FALE COM A AV. Para saber mais sobre a programação da AV ligue para 3317-8990 ou 3317-8994.

EXPEDIENTE. Viking Família é uma publicação bimestral da Volvo do Brasil e da Associação Viking para a família dos empregados da Volvo - Jornalistas responsáveis: Flávio Azeiteiro (MTB 4715) flavio@todaeidore.com.br, 41 3236-2141 • Editor: Marco Girella • Editora-executiva: Ariza Sozzo • Volvo do Brasil Veículos Ltda. Av. Juscelino K. de Oliveira, 2.600 - CIC - Curitiba - Paraná - Brasil - 81260-900



Supere os obstáculos da aposentadoria

Demora para programar o futuro e incerteza sobre custo de vida são principais barreiras para formar um bom capital no pós-carreira

Renan Colombo

Embora o brasileiro se sinta bem preparado para a aposentadoria, a transição da vida profissional para a inatividade tem obstáculos que dificultam a formação de um bom capital, como início tardio do planejamento, falta de rigor para poupar e projeção imprecisa das necessidades financeiras futuras. Especialistas afirmam que organização e disciplina são os caminhos para evitar esses problemas.

As dificuldades começam pela falta de perspectiva de futuro dos mais jovens. Trabalhadores com idade entre 16 e 24 anos são os que menos fazem contribuições para a aposentadoria, segundo o Indicador de Educação Financeira 2014, elaborado por Serasa e Ibope Inteligência. No total, 62% dos entrevistados desse

A faixa dos 40 anos é apontada pelo consultor financeiro Gustavo Cerbasi, autor do livro *Ades, aposentadoria, como limite para o início de um planejamento para o pós-carreira. Quem começa a se preparar para a inatividade após esse período geralmente tem de concentrar esforços e, eventualmente, fazer sacrifícios para que cumpra os objetivos.*



Henry Miller/Contrasto de Prox

Empresa ensina equipe a se planejar

A Volvo desenvolve, desde 2003, um programa que busca ajudar o trabalhador a fazer uma transição harmoniosa para a aposentadoria. Batizado como "De Olho no Futuro", a ação oferece palestras e consultoria individual em diversas áreas

à vida pós-laboral, como financeira e psicológica. "As pessoas precisam e dizem que se tornam o 'João ou a Mariada Volvo', porque a empresa passa a fazer parte da identidade delas. Então, o momento de deixar a empresa é uma ruptura que pode se tornar uma crise", explica o diretor de recursos humanos do Grupo Volvo na América Latina, Carlos Ogilari. Entre os cerca de 170 funcionários da Volvo em Curitiba, 100% estão em empresas privadas

"O dinheiro poupado para a aposentadoria não pode se confundir com o dinheiro que devemos ter com emergência de saúde ou desemprego."

Maitson Hykaveli sócio-diretor da consultoria e gestora de investimentos FinPlan.

A HORA DE PARAR

Pesquisa realizada em 15 países aponta o nível de preparo dos cidadãos para se aposentar.

ÍNDICE GERAL

pos.	país	pontos (0 a 10)
1ª	Índia	7,0
2ª	Brasil	6,8
3ª	China	6,2
4ª	EUA	6,2
	Média	5,8

BEM PREPARADOS

ceiros, além de encontros com a família", diz Rubens Cieslak, responsável pelo programa que já acolheu 155 profissionais. Um deles foi João Domingos Milano, de 59 anos, gerente de veículos seminovos da Volvo, que participa do projeto desde 2011. Há 35 anos na companhia, ele admite que será difícil se desligar do sobrenome corporativo. "Fase processo de preparo para a transição me ajudou a trabalhar questões psicológicas que eu desconhecava", afirma João. "Fiz um curso para entender o ramo imobiliário e estou seguro sobre a decisão que tomei." João deixou a montadora no início de 2015 e pretende abrir uma consultoria para atender os segmentos de transportes e imobiliário. Para se adaptar à nova rotina, o gerente encerra o expediente mais cedo três vezes por semana. "Com a consultoria pretendo ficar mais com a minha família e na casa de praia", afirma. Praticante de esportes e apaixonado por ciclismo, o executivo já incluiu outros planos no seu segundo tempo profissional. "Eu quero fazer o caminho de Santiago de Compostela de bicicleta. É arimador saber que terei tempo para isso", diz João.



João Domingos Milano, gerente da Volvo, em Curitiba (PR): planos de fazer o caminho de Santiago de Compostela de bicicleta

Segundo tempo

Walter Neves Vozes S.A. - 1977

Carreira - Aposentadoria

SEGUNDO TEMPO

Pendurar as chuteiras é coisa do passado. Com o aumento da expectativa de vida é fundamental começar a se planejar agora para saber o que fazer no longo tempo que deixar o emprego

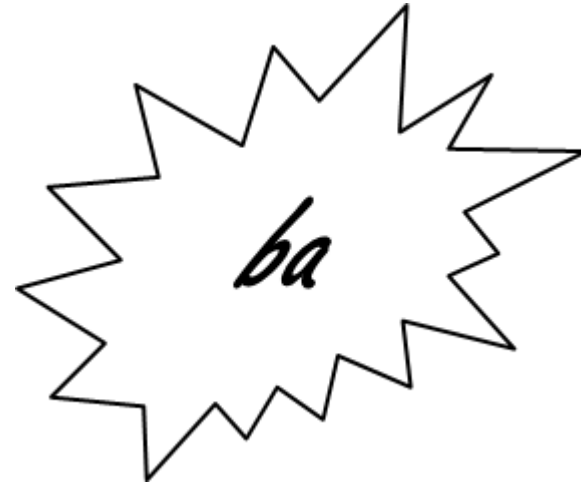
Por Michele Loureiro

Preconceito etário no mundo corporativo

Mais de 30 milhões de idosos

51 milhões de pessoas com mais de 50 anos





AMBIENTE SEGURO, EM TRANSFORMAÇÃO

obrigado

gracias

děkuji kiitos takk
salamat dziękuję
teşekkür ederim
merci

thankyou

gràcies

謝謝

danke terimakasih
tack d'akujem

