

# Comunicado de Progresso ao Pacto Global

Grant Thornton Brasil

Ano Base: 2023





# Sumário

<b>Introdução</b>	<b>03</b>
<b>Mensagem do CEO</b>	<b>04</b>
<b>Quem somos</b>	<b>05</b>
<b>Direitos Humanos</b>	<b>09</b>
<b>Trabalho</b>	<b>11</b>
<b>Meio Ambiente</b>	<b>14</b>
<b>Anticorrupção</b>	<b>16</b>
<b>Informações Corporativas</b>	<b>18</b>
<b>Expediente</b>	<b>19</b>
<b>Anexos</b>	<b>20</b>



# Introdução

A Grant Thornton International e suas firmas-membro atendem às demandas globais e assumem compromissos para avançar em sustentabilidade e contribuir com as metas globais de desenvolvimento sustentável.

A **Grant Thornton Brasil** reconhece a importância da Sustentabilidade Corporativa e, desde 2020, é signatária dos Dez Princípios Universais do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), que tratam de **Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção**. Nossas práticas sustentáveis também seguem as diretrizes globais da **Agenda 2030** e dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**.

Além de promovermos internamente a agenda ESG, oferecemos suporte aos nossos clientes para que trilhem o mesmo caminho, alcançando maior maturidade em práticas sustentáveis e agregando valor a seus negócios. Com uma equipe multidisciplinar, que atua em diversos setores, proporcionamos às organizações um impacto positivo e consistente, focado em resultados de longo prazo. Nossos serviços de consultoria em sustentabilidade estão integrados às demais linhas de serviço, oferecendo soluções customizadas que atendem às necessidades específicas de cada cliente.

A integração dos aspectos ESG em nossos serviços contribui para a criação de ambientes de negócios mais éticos e transparentes. Atuamos com foco em governança, questões socioambientais e desempenho financeiro, sempre conectados à geração de valor sustentável. Dessa forma, ajudamos as organizações a incorporarem práticas que promovam negócios mais responsáveis e alinhados aos desafios do futuro.

Neste Comunicado de Progresso ao Pacto Global, apresentamos os resultados relacionados às questões socioambientais no ano base de 2023. O relatório destaca nossas principais iniciativas e compromissos, evidenciando o impacto positivo gerado em nossas operações e no mercado por meio de práticas sustentáveis, alinhadas às metas globais estabelecidas pela ONU.



# Mensagem do CEO

Tenho o prazer de confirmar que a Grant Thornton Brasil reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.



Nesta Comunicação Anual sobre Progresso, divulgamos nossos esforços contínuos para integrar os Dez Princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias, e contribuir para as metas das Nações Unidas, particularmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A Grant Thornton está comprometida com a promoção do crescimento econômico, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Buscamos a excelência nos padrões de trabalho e nos dedicamos a garantir o desenvolvimento de um ambiente positivo e participativo, no qual nossas pessoas se sintam pertencentes, motivadas e felizes.

Em 2023, lançamos o Programa de Felicidade da Grant Thornton Brasil. Quando se fala em mapear a felicidade nas organizações, se fala em mapear as condições para a felicidade. Promover ambientes de trabalhos saudáveis é uma das nossas prioridades e avançamos na busca de entender as necessidades de nossos colaboradores e estabelecer a Felicidade Corporativa como indicador de cultura organizacional e sustentabilidade humana.

Seguimos com o desenvolvimento do GT Academy e as Trilhas de Conhecimento específicas por cargo e responsabilidades, incluindo tanto temas técnicos como relativos à *soft skills*. Neste contexto, o Programa de Diversidade, assim como os grupos de afinidade, atua ativamente na sensibilização interna a respeito da agenda de DE&I.

Além disso, garantimos que todos os nossos colaboradores, independentemente de seus acordos contratuais, tenham uma renda justa, capaz de suprir as suas necessidades e anseios pessoais e profissionais.

Com os nossos serviços pro bono, principalmente em auditoria contábil financeira, apoiamos instituições sociais que tem foco em educação e igualdade de oportunidades. Por meio do nosso apoio, essas entidades podem atestar sua credibilidade e grau de transparência, atraindo doações para o desenvolvimento de seus projetos.

Como uma empresa orientada pela ética e consciência, não obstante as responsabilidades legais em cumprir com a legislação, estamos atentos em entender e minimizar o impacto ambiental de nossas operações e serviços.

Destaco também o nosso Programa de Compliance, que reflete as preocupações da empresa em promover um ambiente de integridade e combater a corrupção. O nosso Código de Conduta traz orientações e diretrizes a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros, criando um padrão ético que deve ser observado e resultando em um ambiente livre de corrupção e com relações interpessoais saudáveis.

Todas essas ações alinham-se à nossa estratégia de expansão dos negócios, que contempla ampliar geograficamente a atuação e o investimento em profissionais.

**Temos o compromisso de enfrentar com seriedade os desafios do desenvolvimento sustentável em nossos negócios e, para isso, contamos com um time de excelência ao qual expresse a minha gratidão.**

**Daniel Maranhão**  
CEO da Grant Thornton Brasil

# Quem somos

A Grant Thornton é uma rede global de organizações independentes que atuam nas áreas de Auditoria, Consultoria e Tributos, com mais de 750 escritórios e 73 mil profissionais em 149 países.

Com 100 anos de história, a Grant Thornton contribui com o crescimento sustentável dos negócios ao redor do mundo. Nossa atuação, focada no Middle Market, combina escala global com conhecimento dos mercados locais aplicados por equipes especializadas e multidisciplinares para oferecer soluções customizadas e completas que auxiliam na maior eficiência, excelência e transparência nas estratégias, processos e operações das organizações.

Nossos princípios CLEARRI guiam nossas operações, traduzem nossos valores e cultura, e o modo como fazemos negócios. Além de serem incorporados em toda rotina profissional das nossas firmas-membro, nossos princípios nos unem na missão de promover impactos positivos através do engajamento, transparência e integridade aos nossos clientes, colaboradores e sociedade.



**US\$ 7.5 bi**  
receita global



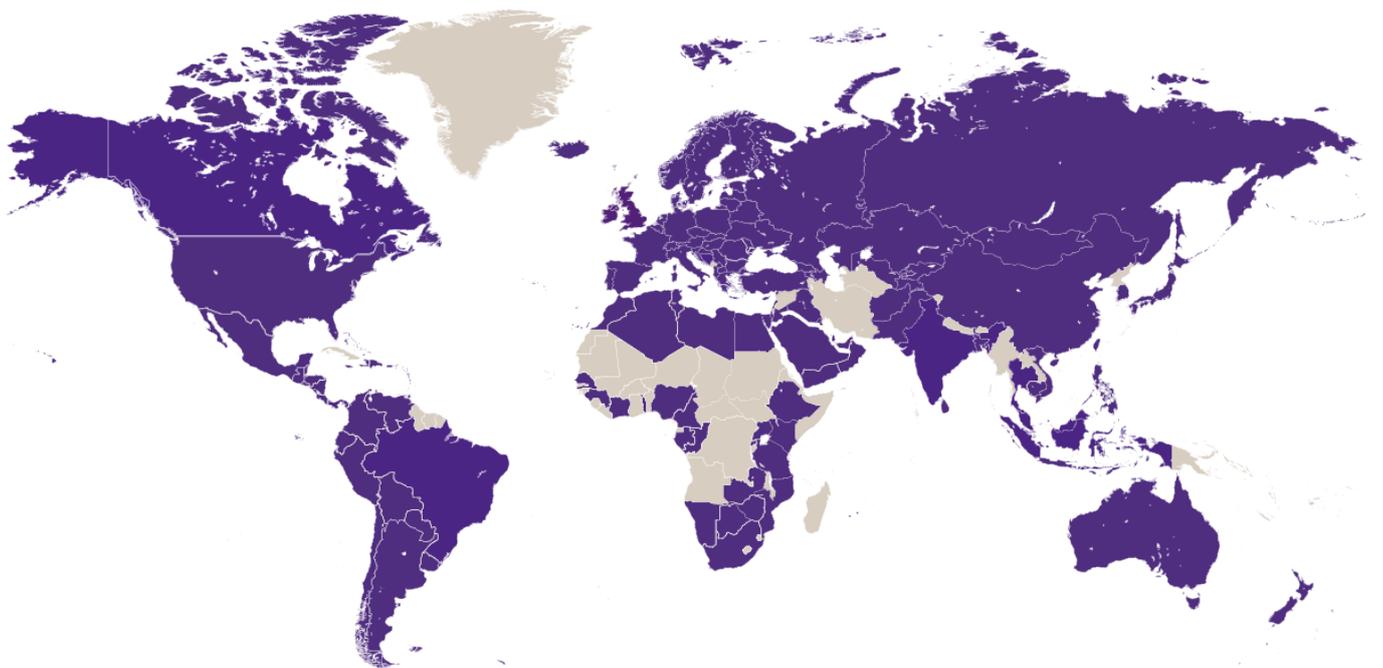
**+73.000**  
pessoas ao  
redor do mundo



**149**  
países



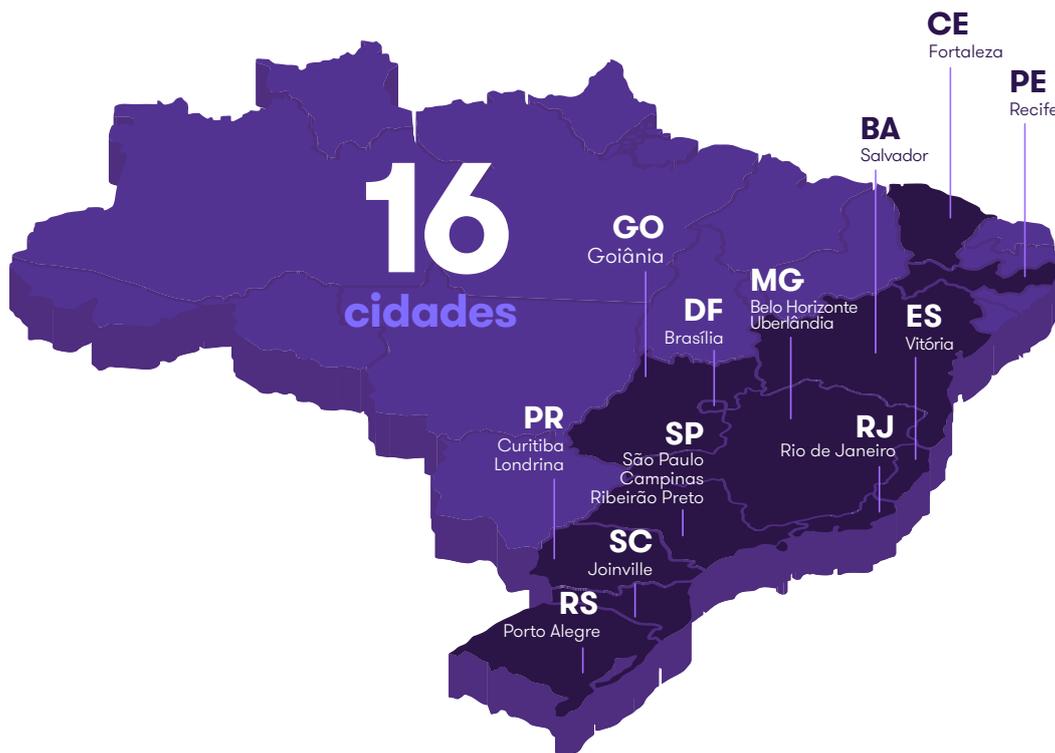
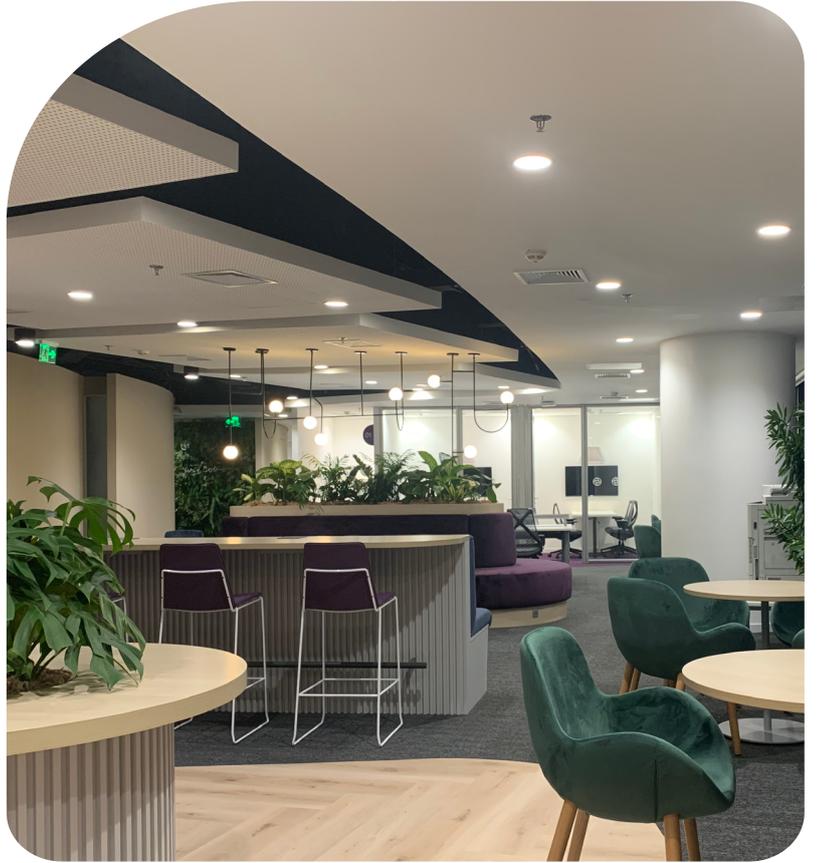
**+750**  
escritórios



# Grant Thornton Brasil

Com presença nos 16 principais centros de negócios do país, contamos com uma equipe de mais de 1.800 profissionais.

Nossa equipe é constantemente treinada para desenvolver soluções personalizadas, atendendo desde startups e empresas familiares até grandes corporações de capital aberto e organizações públicas.



# Conselho da Grant Thornton Brasil

O Conselho da Grant Thornton Brasil é empenhado em fortalecer a diversidade e a inclusão, entendendo que estas são fundamentais para guiar a empresa em direção aos seus objetivos estratégicos. Abaixo estão os dados atualizados sobre a composição do nosso Conselho:



**Nossa missão:** criar valor e contribuir para o crescimento sustentável dos nossos clientes, atuando com ética e valorizando nossos colaboradores.

**Nossa visão:** ser reconhecida como empresa diferenciada em seu setor de atuação, oferecendo soluções inovadoras, com agilidade e proximidade com os clientes, crescendo dois dígitos com lucratividade todos os anos, até 2025.

**Nossos princípios e valores:** embora cada firma membro seja independente e tenha suas particularidades, a rede Grant Thornton possui os princípios CLEARRI que guiam a nossa forma de promover transformações positivas no mundo.

## CLEARRI



Nos conectamos por meio da **COLABORAÇÃO** global.



Demonstramos **LIDERANÇA** em tudo o que fazemos.



Promovemos uma cultura consistente de **EXCELÊNCIA**.



Atuamos com **AGILIDADE**.



Exigimos profundo **RESPEITO** pelas pessoas.



Assumimos **RESPONSABILIDADE** por nossas ações.



Agimos com **INTEGRIDADE** na maneira de fazermos negócios e nos nossos relacionamentos profissionais.

Localmente, como forma de envolver nossos colaboradores no processo de construção e na definição dos valores que norteiam a nossa cultura brasileira, divulgamos, em 2021, o Manifesto de Cultura da Grant Thornton Brasil.

**Valores que  
norteiam nossa  
cultura local:**



Senso de dono



Foco do cliente



Inovação



Excelência



Compromisso  
com as pessoas



Sustentabilidade



# Direitos Humanos



Ao aderirmos aos princípios da ONU relacionados aos direitos humanos, buscamos garantir ambientes internos colaborativos, inclusivos e seguros. Nosso compromisso é promover o trabalho digno, sem discriminação de raça, cor, gênero, orientação sexual, condição física, religião, opinião política ou etnia, tanto na contratação quanto no relacionamento com colaboradores e prestadores de serviço.

**Sendo assim, identificamos os tópicos materiais mais relevantes para nossas operações e cadeia de valor:**

- Liberdade de associação e negociação coletiva
- Não discriminação em matéria de emprego e ocupação
- Ambiente de trabalho seguro e saudável
- Condições de trabalho justas (salários e horas de trabalho)
- Liberdade de expressão
- Segurança digital e privacidade
- Igualdade de gênero e direitos das mulheres

Com base no compromisso assumido e no levantamento dos tópicos materiais para nossas operações, em 2023 realizamos diversas ações importantes voltadas para fortalecer a inclusão, equidade e responsabilidade social.

- **Revisão e fortalecimento de três políticas em especial,** relacionadas a liberdade de expressão, segurança digital e privacidade, e igualdade de gênero.
- **Reforçamos nosso Programa de Diversidade e Inclusão** através de um Comitê e Grupos de Afinidades Temáticos que orientam e promovem iniciativas alinhadas às pautas de diversidade geracional, LGBTQIAP+, cor e etnia, equidade de gênero e pessoas com deficiência.
  - Cada um dos **Grupos de Afinidades** tem a missão de propor ações para tratar e mitigar os desafios relacionados à pauta, apoiar nosso desenvolvimento como organização e contribuir com maior agilidade às mudanças internas.
- **Promovemos o Censo de Diversidade** como a finalidade de mapear nosso ambiente e trazer recomendações

pautadas na demografia e no índice de pertencimento dos nossos colaboradores.

- **Promovemos mentorias e treinamentos** especializados e direcionadas para fomentar a ascensão das mulheres em cargos de alta liderança.
- **Estrutturamos programas voltados para o bem-estar** dos colaboradores, como o acesso ao Gympass Wellz e licenças estendidas, além de dedicar esforços à responsabilidade social, com serviços pro bono e mentorias para estudantes negros.

## Dados do nosso Censo de Diversidade

\*Respondidos por 46% dos colaboradores. Base: 1.710 colaboradores.

Tipo	Média geral da empresa
Mulheres	51%
LGBTQIAPN+	13%
Pessoas 50+	8%
Pessoas negras	35%
Pessoas com deficiência	2%
Mulheres na liderança	21%
Pessoas negras na liderança	17%

## Detalhamento dos nossos índices e gestão em prol da equidade de gênero em todos os níveis de hierarquia

Cargo / Gênero	Feminino	Masculino
Aprendiz	54%	46%
Trainee / Estagiário	54%	46%
Assistente / Auxiliar	58%	42%
Sênior / Analista	54%	46%
Coordenador	65%	35%
Gerente	39%	61%
Diretor	67%	33%
Sócio	21%	79%

## Nossas ações:

- **Revisão e fortalecimento de três políticas em especial,** que são públicas, aprovadas em nível executivo e aplicadas tanto nas operações internas quanto em nossa cadeia de valor, seguindo padrões internacionais de direitos humanos.
  - Liberdade de expressão
  - Segurança digital e privacidade
  - Igualdade de gênero

### Iniciativas de equidade de gênero

- Em cargos não-líderes, temos uma maioria feminina. Para ampliar e impulsionar a presença de mulheres na liderança na Grant Thornton Brasil, investimos em um Programa de Treinamentos e Mentorias especializado para o público feminino, conduzido pela empresa contratada Sonata Brasil. Ao todo, foram 10 turmas de mentorias online, que contou com a participação de 200 colaboradoras, em 45 dias de aprofundamento de conteúdos em 8 módulos, sendo eles: I) Perspectiva Histórica do Papel da Mulher; II) Autoestima: compreensão e prática dos sete pilares que sustentam performance e leveza; III) Estilo de vida para prosperidade, construção de identidade e autenticidade, compreensão dos comportamentos de autossabotagem e técnicas para construção de novos hábitos; IV) Maternidade & Carreira: Como organizar a mente e a agenda para equilibrar vida pessoal e profissional, estudos internacionais para libertar da culpa as mães que trabalham; V) Riqueza integral: o que é e como construir mentalidade focada em resultados e uma nova relação com o crescimento; VI) Técnicas de comunicação para vender suas ideias e ser ouvida; VII) Relacionamentos: Caminho para autorrealização, como construir relações saudáveis no trabalho e na vida pessoal; e VIII) Propósito & Resultados: Atitude empreendedora para uma carreira de sucesso, conexão entre talentos e valores pessoais com os da empresa.

### Diversidade Geracional e Pessoas com Deficiência (PCDs)

- Estruturamos o Programa de Trainees sem viés geracional.
- Utilizamos uma plataforma de recrutamento de PCDs, fazendo as adaptações necessárias de equipamentos e ferramentas de trabalho.

### Apoio à Comunidade LGBTQIAP+

- Oferecemos apoio psicológico e promovemos lives de engajamento para os interessados em participar de ações internas ligadas à causa LGBTQIAP+.

### Código de Conduta e Ética Profissional

- Estabelecemos diretrizes de diversidade para colaboradores e fornecedores.

### Políticas de Bem-Estar e Integridade dos Colaboradores

- Implementamos horário flexível de trabalho e programas de saúde ocupacional.
- Oferecemos licenças-maternidade/paternidade estendidas.
- Disponibilizamos acesso ao aplicativo Gympass Wellz para atendimento médico e psicológico on-line.

### Treinamentos em autoconhecimento, soft skills e outros:

- Promovemos treinamentos com foco no desenvolvimento de autoconhecimento e habilidades interpessoais. Em 2023, foram 24 turmas de treinamentos focados em soft skills com temas como: excelência no atendimento, inteligência emocional e comunicação, gestão do tempo e prioridades, construção de times, gestão de clientes, gestão de pessoas, influência, trabalho em equipe. Com turmas de aproximadamente 50 colaboradores, geramos 9.600 horas de conteúdo investido no desenvolvimento de carreira dos nossos colaboradores.
- Promovemos treinamentos para todos os colaboradores em tópicos relacionados aos Direitos Humanos: Liberdade de expressão, Segurança digital / privacidade e Igualdade de gênero e direitos das mulheres.

## Ações de Responsabilidade Social

### Mentoria para estudantes negros

- Desenvolvemos um programa de mentoria em escolas públicas brasileiras, voltado para alunos negros do Ensino Médio.
- Ensinamos conceitos básicos de contabilidade e apoiamos o desenvolvimento educacional e profissional desses jovens.

### GT in Community - Ações Globais de Responsabilidade Social

- Prestamos serviços pro bono e voluntariado em instituições assistenciais.
- Focamos em tornar comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.
- Campanha CSR Day desde 2015: Organizamos um evento anual que engaja nossos colaboradores em práticas de voluntariado. Em 2023, realizamos 14 projetos de voluntariado distribuídos pelo país que impactaram mais de 3.000 pessoas.
- Serviços Pro Bono: Dedicamos 6.586 horas à prestação de serviços pro bono, totalizando um valor equivalente a R\$ 626.119,00.

# Trabalho



Nossa prioridade é crescer de maneira econômica, inclusiva e sustentável, assegurando a saúde, bem-estar e segurança de nossas equipes e parceiros. Não toleramos discriminação, intimidação, assédio ou violência, e defendemos firmemente a diversidade e a igualdade de direitos. Estamos comprometidos em manter um ambiente de trabalho justo, colaborativo e inclusivo, guiado por nosso Código de Conduta e Ética Profissional, que estabelece diretrizes claras para o comportamento esperado de nossos profissionais e terceiros, garantindo a conformidade com normas e leis vigentes.

Em 2023, encerramos o ano fiscal com uma equipe de mais de 1.700 profissionais, e para garantir a satisfação e o desenvolvimento de nossos colaboradores, estruturamos a Jornada do Colaborador, abrangendo desde a seleção até o desligamento, com ações focadas em proporcionar a melhor experiência possível em todas as etapas.

Adicionalmente, implementamos o **Programa de Felicidade Corporativa** para engajamento com os colaboradores. Mensalmente, convidamos nossos colaboradores a responderem a um questionário sobre seis pilares do comportamento humano, visando entender melhor suas necessidades e vulnerabilidades, especialmente em relação à motivação, sentido de propósito e saúde mental. As respostas são consolidadas em indicadores

de sustentabilidade humana, que orientam a atuação da área de People & Culture e da liderança, promovendo um ambiente de trabalho saudável, com segurança emocional e sustentabilidade humana.

## Nossas ações:

- **Adesão aos Princípios da ONU sobre Trabalho**
  - Garantimos saúde, bem-estar e segurança para nossas equipes e parceiros.
  - Não toleramos qualquer tipo de discriminação, intimidação, assédio e violência.
  - Promovemos a diversidade e igualdade de direitos em um ambiente justo, colaborativo e inclusivo.
- **Código de Conduta e Ética Profissional**
  - Estabelecemos diretrizes claras sobre o comportamento esperado de nossos profissionais e terceiros.
  - Garantimos a conformidade com normas e leis vigentes.
- **Estruturação da Jornada do Colaborador**

Proporcionar aos colaboradores uma experiência enriquecedora e alinhada ao seu desenvolvimento pessoal e profissional. Essa jornada é composta por quatro pilares:

## Jornada de Experiência

Proporcionamos uma experiência positiva ao longo de todo o ciclo de vida do colaborador, com as seguintes ações:

- **Processo seletivo digital:** Adaptado ao cenário pós-pandemia, com plataformas digitais, testes de fit cultural e análise de perfil comportamental.
- **Programa de Trainees:** Recrutamos 210 jovens profissionais em 2023, com *job rotation* para desenvolver habilidades.
- **Política de Indicação Profissional (PIP):** Bônus para indicações internas bem-sucedidas.
- **Formato híbrido:** Flexibilidade para equipes definirem dias de *home office*.
- **Contratação local:** Priorizamos a contratação de profissionais locais, reduzindo deslocamento e promovendo bem-estar.

## Jornada de Saúde e Bem-Estar

Apoiamos a saúde e o bem-estar para garantir produtividade e satisfação. Em 2023, implementamos:

- **Censo de Saúde:** Mapeamento do perfil de saúde dos colaboradores para ações direcionadas.
- **Programa GT Care:** O programa foi criado para apoiar os colaboradores no cuidado de sua saúde mental, física, social e financeira.
  - Na saúde física, proporcionamos o benefício aos colaboradores para o uso de uma plataforma digital da empresa contratada WellHub para incentivar a realização de atividade física. E ainda, fomento de campanhas internas que incentivam encontros dos times através de atividades esportivas coletivas.
  - Na saúde Mental e Social proporcionamos apoio psicológico através de acesso amplo de até 52 consultas sem qualquer custo aos colaboradores.
  - Saúde financeira apoiamos em forma de consultoria e de treinamentos educativos através de plataforma digital a todos os colaboradores.
  - E ainda, em apoio a saúde geral dos colaboradores, proporcionamos subsídio mensal no valor de R\$ 150 nos custos de farmácia.
- **Pacote de benefícios ampliado:** Assistência médica e odontológica extensiva a cônjuges e filhos, seguro de vida, Gympass, Gympass Wellz (plataforma de consultas psicológicas gratuitas), horário flexível e day off de aniversário.

## Jornada de Desenvolvimento

O desenvolvimento contínuo é apoiado por treinamentos:

- **GT Academy:** Espaço exclusivo para cursos, seminários e workshops em São Paulo.
- **Trilhas de conhecimento e carreira:** Desenvolvimento de competências como inteligência emocional, comunicação e gestão de prioridades.
- **Política de Pós-Graduação:** Incentivo formalizado em 2022 para colaboradores seniores que, em 2023, tivemos 25 beneficiados.
- **Plataforma de idiomas:** Plataforma 100% custeada para profissionais graduados, com 210 inscritos em 2023.

## Jornada de Desempenho

Acompanhamos o desempenho dos colaboradores para garantir planos de desenvolvimento claros e alinhados com expectativas e *feedbacks*:

- **Sistema de avaliação anual:** Gerenciamento do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) com base nos valores CLEARR, específicos da área e resultados.
- **Promoções:** Em 2023, promovemos 72% dos colaboradores com base na avaliação de desempenho.
- **Feedbacks periódicos:** Planejamos *feedbacks* formais para melhorar o relacionamento e tornar o processo mais eficaz.

- **Programa de Felicidade Corporativa**

- Implementamos um programa para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável, focado na segurança emocional.
- O programa visa identificar necessidades e vulnerabilidades, especialmente nos aspectos motivacionais, de sentido e saúde mental, para melhorar continuamente o bem-estar dos colaboradores.

- **Gestão de Pessoas e Turnover**

- Encerramos 2023 com mais de 1.710 profissionais na equipe.
- Realizamos 782 admissões e 566 desligamentos, com turnover de 40%.

**Gráfico - Número de colaboradores por região**

<b>Localidade</b>	<b>Quantidade</b>
São Paulo	1222
Campinas	114
Rio de Janeiro	106
Curitiba	53
Belo Horizonte	50
Goiânia	31
Ribeirão Preto	31
Vitória	24
Porto Alegre	20
Recife	19
Londrina	10
Fortaleza	9
Joinville	8
Uberlândia	7
Brasília	5
Salvador	1
<b>Total geral</b>	<b>1710</b>



# Meio ambiente



Nos comprometemos a reduzir o impacto ambiental de nossas operações, aderindo aos princípios do Pacto Global, à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A gestão ambiental é uma de nossas prioridades, com foco na redução da pegada ambiental e no uso consciente dos recursos naturais.

Devido à natureza de nossa atividade, nosso principal impacto ambiental está nas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), provenientes do consumo de energia, transporte e viagens de colaboradores. Outros temas, como água, florestas e resíduos, não são materiais para nossa operação.

Desde setembro de 2021, a Grant Thornton Internacional é membro da **Net Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA)**, uma iniciativa parte da Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) e do Principles for Responsible Investors (PRI). Dessa forma, a Grant Thornton Internacional e suas firmas-membro, assumem o compromisso de reduzir suas emissões de carbono e alcançar a neutralidade até 2050. Esse compromisso inclui a gestão da nossa pegada de carbono e a adaptação de nossos serviços, como auditoria e consultoria, para apoiar nossos clientes na redução de suas emissões. Seguimos um plano de ação que integra considerações climáticas em nossas operações e serviços, alinhado às metas globais de redução de emissões.

Em linha com esse compromisso, realizamos, pela primeira vez, o inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) da Grant Thornton Brasil, considerando as emissões de 2022 e 2023, tendo 2019 como linha de base. Utilizamos a metodologia do GHG Protocol para classificar as fontes de emissão nos escopos 2 e 3. O escopo 1, referente a emissões diretas, não

foi incluído por não ser aplicável às operações da empresa. O escopo 2 avaliou o consumo de energia elétrica, enquanto o escopo 3 abrangeu emissões indiretas, como viagens de negócios, deslocamento de funcionários e descarte de resíduos.

Em 2022, as emissões totais foram 12.621,23 tCO<sub>2</sub>e, com 16,01 tCO<sub>2</sub>e do escopo 2 e 12.605,22 tCO<sub>2</sub>e do escopo 3, sendo as viagens de negócios a principal fonte. Em 2023, as emissões totais reduziram para 8.308,62 tCO<sub>2</sub>e, com 16,74 tCO<sub>2</sub>e do escopo 2 e 8.291,88 tCO<sub>2</sub>e do escopo 3, sendo o deslocamento de funcionários a maior contribuição. As emissões totais dos dois anos somaram 25.793,64 tCO<sub>2</sub>e. Metas intermediárias para zero líquido até 2050 serão definidas assim que a linha de base for estabelecida. Uma vez estabelecida, ela será expandida para outras firmas-membro da Grant Thornton.

**Tabela - Emissões Gases Efeito Estufa em 2022 e 2023**

Escopo	Emissões (tCO <sub>2</sub> e)	
	2022	2023
Escopo 2	16,01	16,74
Escopo 3	12.605,22	8.291,88
<b>Total</b>	<b>12.621,23</b>	<b>8.308,62</b>

**Notas:** As emissões totais de GEE foram calculadas com base nos escopos 2 e 3. O Escopo 2 refere-se às emissões provenientes do consumo de energia adquirida. O Escopo 3 inclui emissões indiretas, abrangendo categorias como: Viagens de negócios, Resíduos gerados na operação, Deslocamento de funcionários, Atividades relacionadas a combustível e energia, considerando o home office dos funcionários.

## Nossas ações:

- **Realização do nosso primeiro Inventário de Emissões de GEE. Dados de 2023:**
  - Escopo 1: 0 tCO<sub>2</sub>e (nenhuma emissão direta).
  - Escopo 2: 16,74 tCO<sub>2</sub>e (emissões de energia adquirida).
  - Escopo 3: 8.291,88 tCO<sub>2</sub>e (viagens de negócios, deslocamento de funcionários, resíduos operacionais e home office).
- **Participação em Iniciativas Globais, como a Net Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA), nos comprometemos a:**
  - Reduzir nossa pegada de carbono e alcançar a neutralidade até 2050.
  - Alinhar nossas práticas de auditoria e consultoria, para apoiar nossos clientes na redução de suas emissões.
- **Ações de Sustentabilidade nos Escritórios**
  - Impressoras utilizadas apenas em casos indispensáveis.
  - Implementação de coleta seletiva de resíduos.
  - Substituição progressiva de copos descartáveis por louças de vidro e garrafas individuais nos escritórios regionais.



# Anticorrupção



A transparência e a ética guiam nossa atuação, expressas no cumprimento da legislação anticorrupção e na implementação de um Programa de Compliance, do Código de Conduta e Ética Profissional, da Política de Privacidade, do **Global Independence System** (para gestão de conflitos de interesse) e de um canal de denúncias.

## Programa de Compliance

Desde 2019, mantemos o Programa de Compliance, que orienta nossas operações e relacionamentos com *stakeholders*, estruturado em cinco pilares: ambiente de integridade, gestão de riscos, mecanismos de reporte e investigação, medidas disciplinares e melhoria contínua. O programa fortalece a sustentabilidade do negócio e gera benefícios, como a correção de não conformidades, antecipação de problemas, parcerias íntegras, reforço de comunicações e melhorias operacionais. Esses fatores resultam em maior credibilidade, reputação e novas oportunidades de negócio.

## Código de Conduta e Ética Profissional

Somos orientados pelo Código de Conduta e Ética Profissional, que define normas sobre vantagens indevidas, prevenção à lavagem de dinheiro, identificação de parceiros de negócios e manutenção de registros. Lançado em 2019, o documento é acessado on-line por todos os colaboradores admitidos, que formalizam o aceite e o compromisso com as boas práticas. Seu conteúdo é regularmente abordado em palestras, *workshops*, comunicados internos e treinamentos. Em 2023, o Código de Conduta foi revisado e atualizado entre colaboradores e parceiros.

## Manual de Qualidade

O Manual de Qualidade complementa o conteúdo do Código de Conduta e Ética Profissional, detalhando o processo rigoroso de avaliações que realizamos, envolvendo avaliação de risco, governança, requisitos éticos, processos de aceitação e continuidade, monitoramento e remediação. Os princípios éticos definidos no Manual incluem:

- **Integridade:** Ser objetivo e honesto em todos os relacionamentos profissionais e comerciais.
- **Objetividade:** Não permitir vieses, conflitos de interesse ou influências externas que comprometam o julgamento profissional.
- **Competência Profissional:** Manter conhecimentos e habilidades atualizados para fornecer serviços competentes e agir com diligência, respeitando normas técnicas e profissionais.
- **Confidencialidade:** Proteger as informações obtidas em relações profissionais e comerciais, divulgando-as apenas quando autorizado ou exigido por lei.
- **Comportamento Profissional:** Cumprir as leis e regulamentos, evitando ações que comprometam a reputação da profissão.

## Segurança da Informação e Gestão de Dados

Nossa **Política de Privacidade**, disponível no site, é acessível a todos os nossos públicos. Todos os profissionais assinam um termo de confidencialidade, comprometendo-se com o sigilo no tratamento de dados dos clientes. Nossos contratos incluem cláusulas de proteção de dados, e o tema é abordado em treinamentos oferecidos a todos os novos colaboradores.

Também disponibilizamos um canal de petição para que titulares de dados possam esclarecer dúvidas ou questionar o uso de suas informações. A **Política de Segurança da Informação** reforça nosso compromisso com o sigilo, com regras globais auditadas pela Grant Thornton International.

## Gestão de Conflitos de Interesses

Para garantir a ética nas relações com nossos clientes, utilizamos o *Global Independence System (GIS)*, que gerencia e monitora potenciais impactos à independência relacionados aos interesses financeiros de sócios, diretores, gerentes e seus familiares. Todos os colaboradores devem declarar, antes de qualquer trabalho, qualquer relacionamento ou ação que possa configurar conflito de interesse. Esse processo é auditado regularmente para assegurar a imparcialidade em nossas atividades e serviços.

No processo de aceitação de novos clientes, aplicamos o *Know Your Customer (KYC)* e *Anti-Money Laundering (AML)*, além de due diligence, para avaliar o nível de risco e formalizar ou não as relações comerciais. Adicionalmente, todos os colaboradores preenchem anualmente a Confirmação de Independência, reportando qualquer relacionamento com clientes. Atualizações são exigidas em caso de mudanças durante o período do relatório.

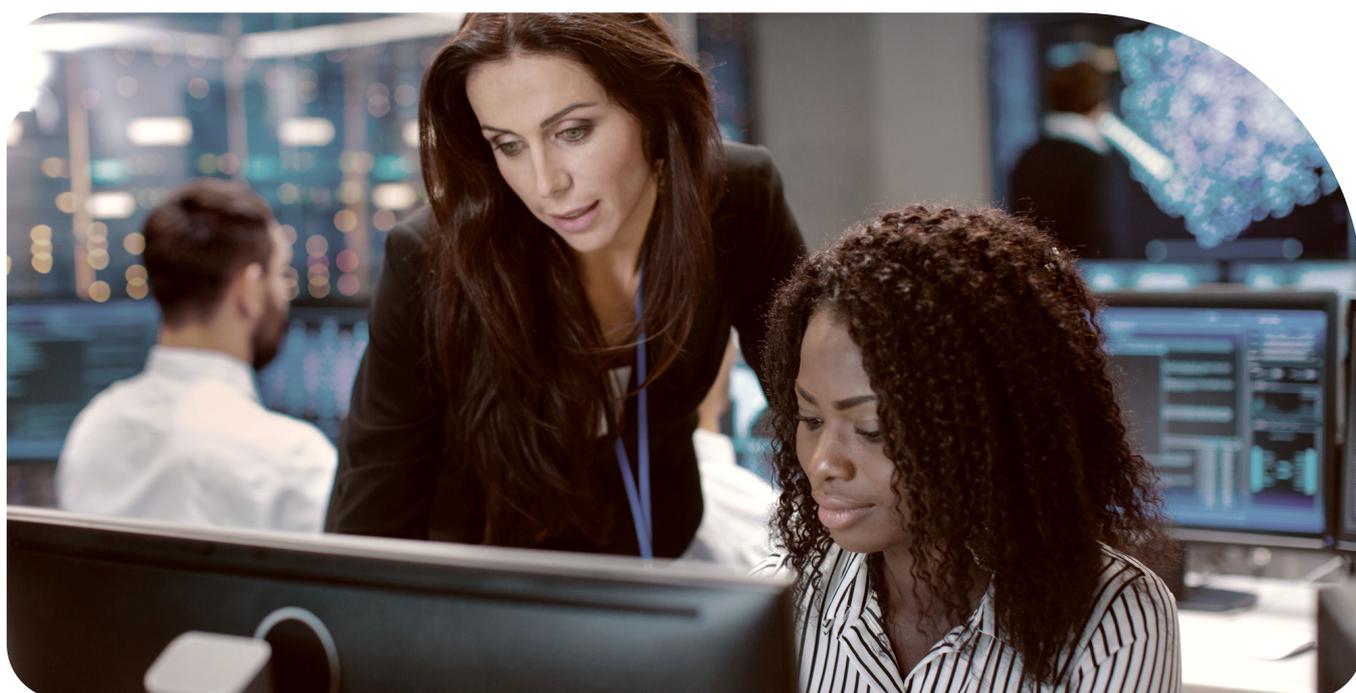
## Canal de Denúncias

Disponibilizamos o Canal de Denúncias para que profissionais, clientes, fornecedores e parceiros possam

reportar, de forma segura e anônima, desvios de comportamento relacionados ou não ao Código de Conduta e Ética Profissional e às nossas políticas internas. O canal está disponível 24 horas por meio do telefone (0800-400-3333) e do e-mail (grantthornton@legaetica.com.br). O Comitê de Ética, composto pelo CEO e três executivos, analisa os relatos de forma confidencial, acompanha as investigações e delibera sobre as ações necessárias para a apuração dos casos.

## Nossas Ações:

- **Programa de Compliance:** implementado em 2019, focado em integridade, riscos, reporte, medidas disciplinares e melhoria contínua.
- **Código de Conduta e Ética:** normas sobre vantagens indevidas e prevenção à lavagem de dinheiro, acessado por todos os colaboradores e atualizado em 2023.
- **Manual de Qualidade:** avaliações rigorosas em governança, riscos e monitoramento, com princípios de integridade e confidencialidade.
- **Segurança da Informação:** política de Privacidade e proteção de dados com cláusulas contratuais e treinamentos regulares.
- **Gestão de Conflitos de Interesses:** uso do GIS para monitorar conflitos de interesse, com KYC e AML aplicados na aceitação de novos clientes.
- **Canal de Denúncias:** disponível 24 horas para reporte seguro e anônimo de desvios de conduta, com análise do Comitê de Ética.



# Informações corportivas

Grant Thornton Brasil  
Auditoria, Consultoria e Tributos

## São Paulo

### Matriz

Avenida Engenheiro Luis Carlos Berrini,  
105 – 12º andar – Itaim Bibi CEP  
04571-010 Tel.: +55 11 3886-5100  
E-mail: grantthornton.brasil@br.gt.com

### Brooklin Novo

Rua Guararapes, 1909  
CEP 04561-000  
Tel.: +55 11 3886-5100

### Santa Cecília

Rua Mario de Andrade, 48 – 15º andar  
CEP 01154-060  
Tel.: +55 11 3886-5100

## Campinas

Avenida José de Souza Campos,  
507 – 5º andar – Cambuí CEP 1  
3025-320  
Tel.: +55 19 2042-1036

## Ribeirão Preto

Avenida Luiz Eduardo Toledo Prado,  
870 – 13º andar – Vila do Golf  
CEP 14027-250  
Tel.: +55 16 3103-8940

## Minas Gerais

### Belo Horizonte

Rua Juíz de Fora – 1406 - 6º Andar -  
Santo Agostinho  
CEP - 30 180 061  
Tel.: +55 31 3289-6000

## Uberlândia

Rua Rio de Janeiro, 353 – Bairro Brasil  
CEP 38400-658  
Tel.: +55 34 2512-5419

## Rio de Janeiro

### Rio de Janeiro

Praia do Flamengo, 154 - Conjuntos  
401/402  
Flamengo - CEP 22210-030  
Tel.: +55 21 3512-4100

## Espírito Santo

### Vitória

Rua Leocádia Pedra dos Santos,  
115 - Sala 304  
Enseada do Suá - CEP 29050-370  
Tel.: +55 27 3314-5610

## Paraná

### Curitiba

Avenida Iguazu, 100 – 1º andar – Rebouças  
CEP 80230-020  
Tel.: +55 41 3222-8432

### Londrina

Avenida Ayrton Senna da Silva,  
300 – Gleba Fazenda Palhano  
CEP 86050-460  
Tel.: +55 43 3306-1047

## Santa Catarina

### Joinville

Av. Rolf Wiest, 277  
Zona Industrial Noite  
Bom Retiro - CEP 89223-005

## Rio Grande do Sul

### Porto Alegre

Avenida Iguazu, 418/1404 – Petrópolis  
CEP 90470-430  
Tel.: +55 51 3500-8743

## Brasília

Edifício Íon - SGAN Q 601 BL H  
Sala no 1083 - Asa Norte  
CEP 70830-018

## Goiás

### Goiânia

Av. Dep. Jamel Cecílio, 2929  
Torre B Sala 2701, 27º andar  
Jardim Goiás - CEP 74085-580  
Tel.: +55 62 3215 8444

## Bahia

### Salvador

Av. Tancredo Neves, 2539 - Sala 2016  
Caminho das Árvores - CEP 41820-021  
Tel.: +55 71 3511-4492

## Ceará

### Fortaleza

Avenida Desembargador Moreira,  
1.300 – Aldeota  
CEP 60170-002  
Tel.: +55 85 4042-0836

## Pernambuco

### Recife

Rua Padre Carapuzeiro, 752 - 6º andar  
– Boa Viagem  
CEP 51020-280  
Tel.: +55 81 3314-8886

# Expediente

## Coordenação

Equipe de Sustentabilidade, People & Culture e Comunicação da Grant Thornton Brasil

## Projeto gráfico e diagramação

Equipe de Comunicação da Grant Thornton Brasil

## Imagens

Acervo e banco de imagens

# Anexos

## Indicadores do Pacto Global

Fonte: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/141256-Grant-Thornton-Brasil>

# Indicadores do Pacto Global

## Governança

### Políticas e responsabilidades

#### G1. O conselho/órgão máximo de governança ou executivo mais sênior da empresa:

Emitir uma declaração anual sobre a relevância do desenvolvimento sustentável para a empresa	
Emitir uma declaração anual que aborde os impactos tanto nas pessoas como no ambiente	
Emitir uma declaração anual destacando a tolerância zero à corrupção	
Aprovar metas de sustentabilidade organizacional	
Supervisionar relatórios ambientais, sociais e de governança	
Revise regularmente os riscos potenciais relacionados ao modelo de negócios	
Nenhuma das acima	

#### G2. A empresa tem um compromisso declarado publicamente em relação aos seguintes tópicos de sustentabilidade?

	Direitos humanos	Direitos trabalhistas/ trabalho decente	Ambiente	Anticorrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos				
Sim, e o compromisso está focado em nossas próprias operações				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e fornecedores				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e a cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				

**G3. A empresa possui um código de conduta em vigor em relação a cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?**

	Direitos humanos	Direitos trabalhistas/ trabalho decente	Ambiente	Anticorrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos				
Sim, e o compromisso está focado em nossas próprias operações				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e fornecedores				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e a cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				

**G4. A empresa nomeou um indivíduo ou grupo responsável por cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?**

	Direitos humanos	Direitos trabalhistas/ trabalho decente	Ambiente	Anticorrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos				
Sim, e o compromisso está focado em nossas próprias operações				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e fornecedores				
Sim, e o compromisso inclui nossas próprias operações e a cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				

**G5. A empresa tem uma estrutura(s) formal(ais) (como um comitê multifuncional) para abordar cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?**

	Direitos humanos	Direitos trabalhistas/ trabalho decente	Ambiente	Anticorrupção
Nenhuma estrutura formal				
Sim, com influência limitada nos resultados (por exemplo, acesso limitado às informações internas necessárias para entender os riscos, representação deficiente de departamentos ou funções relevantes)				
Sim, com influência moderada nos resultados (por exemplo, inclui representantes de algumas funções, departamentos ou unidades de negócios mais relevantes para abordar os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes, reporta ao gerente sênior)				
Sim, com influência direta em alguns resultados (por exemplo, inclui representantes de funções, departamentos ou unidades de negócios mais relevantes para abordar os riscos em questão, tem acesso a informações relevantes, envolve um ou mais membros da alta gerência)				
Sim, com influência direta no nível mais alto da empresa (por exemplo, acesso total às informações relevantes, envolve membros no nível mais alto da empresa)				

## Prevenção

### G6. A empresa possui um(s) processo(s) para avaliar o risco?

	Riscos para os direitos humanos	Riscos dos direitos trabalhistas	Riscos ambientais	Riscos de corrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas estamos planejando desenvolver nos próximos dois anos				
Sim, relacionado às nossas próprias operações				
Sim, relacionado às nossas próprias operações e fornecedores				
Sim, relacionado às nossas próprias operações e à cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				

### G6.1. Durante a avaliação de risco, a empresa identificou fornecedores e/ou outras relações comerciais onde o risco relacionado a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e/ou anticorrupção pode ser particularmente grave?

	Riscos para os direitos humanos	Riscos dos direitos trabalhistas	Riscos de corrupção
Não			
Sim			

### G7. A empresa tem um processo de due diligence por meio do qual identifica, previne, mitiga e contabiliza impactos negativos reais e potenciais em tópicos de sustentabilidade?

	Riscos para os direitos humanos	Riscos dos direitos trabalhistas	Riscos ambientais	Riscos de corrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas estamos planejando desenvolver nos próximos dois anos				
Sim, relacionado às nossas próprias operações				
Sim, relacionado às nossas próprias operações e fornecedores				
Sim, relacionado às nossas próprias operações e à cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				

**G7.1. Durante o processo de due diligence, a empresa identificou aqueles fornecedores e/ou outras relações comerciais onde o risco de impactos adversos sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e/ou anticorrupção pode ser particularmente grave?**

	Riscos para os direitos humanos	Riscos dos direitos trabalhistas	Riscos de corrupção
Não			
Sim			

## Mecanismos de Preocupações e Reclamações

**G8. A empresa tem um(s) processo(s) através do(s) qual(is) os membros da força de trabalho da empresa podem levantar preocupações sobre a conduta da empresa em tópicos de sustentabilidade?**

	Riscos para os direitos humanos	Riscos dos direitos trabalhistas	Riscos ambientais	Riscos de corrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas estamos planejando desenvolver nos próximos dois anos				
Sim, temos um processo informal (por exemplo, por meio de supervisores e outros)				
Sim, temos um processo formal				

**G8.1. Forneça detalhes adicionais sobre o(s) processo(s) que a empresa tem por meio do qual os membros da força de trabalho da empresa podem levantar preocupações sobre a conduta da empresa.**

	Não	Sim
O processo é comunicado a todos os funcionários/trabalhadores nos idiomas locais?		
O processo está disponível para não funcionários (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades e outros relacionamentos comerciais)?		
O processo é confidencial (por exemplo, processo de denúncia)?		
Existem processos em vigor para evitar retaliações?		
Podem ser levantadas preocupações sobre fornecedores ou outros relacionamentos comerciais (por exemplo, clientes, parceiros, etc.)?		
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)		

## Salário Executivo

**G10. A remuneração dos executivos está vinculada ao desempenho em um ou mais dos seguintes tópicos de sustentabilidade?**

	Direitos humanos	Direitos trabalhistas/ trabalho decente	Ambiente	Anticorrupção
Não, esta não é uma prioridade atual				
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos				
Sim				

## Composição do Conselho

**G11. Forneça detalhes sobre o conselho/órgão máximo de governança da empresa.**

	Conhecido	Número (insira a resposta como um número inteiro (por exemplo, 95% = 95))
Número total de membros do conselho (#)		29
Homem (%)		80
Mulher (%)		20
Não binário (%)		0
Menos de 30 anos (%)		0
30-50 anos (%)		64
Acima de 50 anos (%)		36
De grupos minoritários ou vulneráveis (%)		18
Executivo (%)		100
Independente (%)		0

## Garantia de dados

### G12. Você produz relatórios de sustentabilidade de acordo com:

Regulamentação nacional/local sobre sustentabilidade	
Regulamentos de troca de segurança	
Diretiva de Relatórios Não Financeiros da União Europeia (NFRD)/Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa (CSRD)	
Iniciativa Global de Relatórios (GRI)	
Sustainability Accounting Standards Board (SASB, agora consolidado na IFRS Foundation)	
Conselho Internacional de Relatórios Integrados (IIRC, agora consolidado na Fundação IFRS)	
Climate Disclosure Standards Board (CDSB, agora consolidado na IFRS Foundation)	
Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD)	
Outras estruturas voluntárias (Por favor, forneça informações adicionais)	
Nenhum relatório de sustentabilidade de acordo com quaisquer estruturas ou regulamentos fora desta Comunicação de Progresso	

### G13. As informações divulgadas neste questionário são asseguradas por terceiros?

Garantia limitada para uma minoria de métricas (por exemplo, apenas emissões de GEE)	
Garantia limitada para a maioria das métricas	
Garantia razoável para minoria de métricas	
Garantia razoável para a maioria das métricas	
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)	
Nenhuma garantia para nenhuma métrica	

## Direitos humanos

Materialidade (incluindo Relevância)

**HR1. Quais dos seguintes itens a empresa identificou como tópicos materiais de direitos humanos conectados com suas operações e/ou cadeia de valor, seja com base em sua relevância (por exemplo, os impactos negativos potenciais mais severos sobre as pessoas) ou em outra base?**

Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	
Trabalho infantil	
Trabalho forçado	
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	
Ambiente de trabalho seguro e saudável	
Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)	
Liberdade de expressão	
Acesso à água e saneamento	
Segurança digital / privacidade	
Igualdade de gênero e direitos das mulheres	
Direitos dos povos indígenas	
Direitos dos refugiados e migrantes	
Outro	

## Compromisso

**HR2. A empresa tem um compromisso de política em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Não, e não temos planos para desenvolver uma política			
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos			
Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente			
Ano da última revisão da política (AAAA)	2023	2024	-

**HR2. A empresa tem um compromisso de política em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade
Alinhado com os padrões internacionais de direitos humanos		
Disponível publicamente		
Aprovado no nível mais alto da empresa		
Aplicado às operações da própria empresa		
Aplicado às operações e fornecedores da própria empresa		
Aplicado às operações da própria empresa e à cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)		
Desenvolvido envolvendo expertise em direitos humanos de dentro e de fora da empresa		
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)		

**Prevenção**

**HR3. No período do relatório, a empresa se envolveu com stakeholders potencialmente afetados ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Nenhum envolvimento neste tópico			
Para entender melhor os riscos/impactos em questão			
Para discutir possíveis formas de prevenir ou mitigar os riscos/impactos em questão			
Para concordar com uma forma de prevenir/mitigar os riscos/impactos em questão			
Para avaliar o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em questão			
Colaborar na prevenção/mitigação dos riscos/impactos em causa			

**HR4. Que tipo de ação a empresa tomou dentro do período de relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/ impactos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Nenhuma ação dentro do período de relatório			
Forneceu treinamento interno/capacitação para a força de trabalho direta			
Capacidade desenvolvida entre relacionamentos comerciais relevantes (por exemplo, parceiros, fornecedores, clientes, etc.)			
Conduziu um processo de auditoria e/ou plano de ação corretiva			
Ação coletiva com pares ou outras partes interessadas para abordar a questão			
Colaborou com órgãos governamentais ou reguladores			
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)			

**HR5. Quem recebe treinamento para os seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Nenhum treinamento fornecido			
Selecione funcionários			
Todos os funcionários			
Empreiteiros			
Fornecedores diretos			
Fornecedores indiretos			
Outros - como parceiros, clientes, etc.			

**HR6. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/ impactos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Sem monitoramento do progresso			
Revise os tópicos em uma base ad hoc			
Defina metas/objetivos anuais, monitore o progresso ao longo do tempo (somente programas internos)			
Definir metas/objetivos anuais, monitorar o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)			
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)			

## Resposta e Relatório

**HR7. No período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de reparação caso tenha causado ou contribuído para impacto(s) adverso(s) associado(s) ao(s) seguinte(s) tópico(s) de direitos humanos? tópicos de direitos humanos?**

	Liberdade de expressão	Segurança digital / privacidade	Igualdade de gênero e direitos das mulheres
Nenhum recurso fornecido/habilitado			
Sim, solução fornecida/habilitada			
Nenhum impacto adverso identificado ou causado			
Escolha não divulgar			

## Trabalho

### Compromisso

**L1. A empresa possui uma política em relação aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Não, e não temos planos para desenvolver uma política	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente	Não aplicável (forneça informações adicionais)	Ano da última revisão da política (AAAA)
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva					2024
Trabalho forçado					-
Trabalho infantil					-
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação					2023
Ambiente de trabalho seguro e saudável					2024
Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)					2024

**L1.1. Para cada compromisso de política de direitos trabalhistas, é:**

	Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	Ambiente de trabalho seguro e saudável	Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)
Alinhado com as normas internacionais de trabalho				
Disponível publicamente				
Aprovado no nível mais alto da empresa				
Aplicado às operações da própria empresa				
Aplicado às operações e fornecedores da própria empresa				
Aplicado às operações da própria empresa e à cadeia de valor (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades, outros relacionamentos comerciais)				
Desenvolvido em consulta com os trabalhadores e seus representantes				
Desenvolvido envolvendo expertise trabalhista interna e externa à empresa				
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)				

**L1.1. Para cada compromisso de política de direitos trabalhistas, é:**

Referir o respeito pelo direito de todos os trabalhadores de formarem e aderirem a um sindicato da sua escolha, sem medo de intimidação ou represálias, e proteger os trabalhadores contra atos de discriminação antissindical	
Proibir quaisquer atos de interferência nos sindicatos	
Facilitar a negociação coletiva com os representantes sindicais	
Fornecer aos representantes sindicais as informações necessárias para uma negociação significativa no contexto de negociações de boa-fé	
Referência ao respeito pelo direito dos trabalhadores de apresentarem queixas sem sofrimento	
Temos uma política sobre liberdade de associação ou negociação coletiva, mas ela não inclui nenhum desses detalhes	
Não temos uma política de liberdade de associação ou negociação coletiva	

**L2. Durante o período do relatório, a empresa se envolveu com as partes interessadas afetadas ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Nenhum envolvimento neste tópico	Para entender melhor os riscos/ impactos em questão	Para discutir possíveis formas de prevenir ou mitigar os riscos/ impactos em questão	Para concordar com uma forma de prevenir/ mitigar os riscos/ impactos em questão	Para avaliar o progresso na prevenção/ mitigação dos riscos/ impactos em questão	Colaborar na prevenção/ mitigação dos riscos/ impactos em causa	Outro (Por favor, forneça informações adicionais)
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva							
Trabalho forçado							
Trabalho infantil							
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação							
Ambiente de trabalho seguro e saudável							
Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)							

**L3. Que tipo de ação a empresa tomou dentro do período de relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/ impactos associados aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	Trabalho forçado	Trabalho infantil	Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	Ambiente de trabalho seguro e saudável	Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)
Nenhuma ação dentro do período de relatório						
Forneceu treinamento interno/capacitação para a força de trabalho direta						
Capacidade desenvolvida entre relacionamentos comerciais relevantes (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades)						
Conduziu um processo de auditoria e/ou plano de ação corretiva						
Ação coletiva com pares ou outras partes interessadas, em particular organizações de trabalhadores, para abordar a questão						
Colaborou com órgãos governamentais ou reguladores						
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)						

**L4. Quem recebe treinamento para os seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	Trabalho forçado	Trabalho infantil	Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	Ambiente de trabalho seguro e saudável	Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)
Nenhum treinamento fornecido						
Selecione funcionários						
Todos os funcionários						
Empreiteiros						
Fornecedores diretos						
Fornecedores indiretos						
Outros - como parceiros, clientes, etc.						

**L5. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos associados aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Sem monitoramento do progresso	Revise os tópicos em uma base ad hoc	Defina metas/objetivos anuais, monitore o progresso ao longo do tempo (somente programas internos)	Definir metas/objetivos anuais, monitorar o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)	Outro (Por favor, forneça informações adicionais)
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva					
Trabalho forçado					
Trabalho infantil					
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação					
Ambiente de trabalho seguro e saudável					
Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)					

## Desempenho

### L6. O(s) acordo(s) de negociação coletiva existente(s) fornece(m) direitos mais favoráveis do que aqueles previstos na legislação, quando apropriado?

Sim, proporcionando condições mais favoráveis em termos salariais	
Sim, proporcionando condições mais favoráveis em termos de horário de trabalho	
Sim, proporcionando condições mais favoráveis relacionadas com a cobertura de saúde e/ou licenças médicas	
Sim, fornecendo direitos adicionais não fornecidos de outra forma (forneça informações adicionais)	
Não há acordo(s) de negociação coletiva existentes	
Não	

### L7. No período do relatório, qual foi a porcentagem de mulheres em cargos de gestão?

		Desconhecido
Porcentagem de mulheres - (Por favor, insira a resposta como um número inteiro (por exemplo, 95% = 95))	33	

### L8. Qual foi a proporção média do salário-base e remuneração de mulheres e homens (comparando empregos de igual valor) dentro do período do relatório?

	Desconhecido	Escolha não divulgar
Proporção salarial (Mulheres/Homens %) - (Por favor, insira a resposta como um número inteiro (por exemplo, 95% = 95))		

### L9. No período do relatório, com que frequência os trabalhadores foram feridos?

		Desconhecido	Escolha não divulgar
Frequência de lesões	0		

### L10. No período do relatório, qual foi a taxa de incidentes da empresa (lesões por trabalhador)?

		Desconhecido	Escolha não divulgar
Taxa de Incidentes	0		

## Resposta e Relatório

**L11. No período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de reparação onde causou ou contribuiu para impacto(s) adverso(s) associado(s) aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

	Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	Trabalho forçado	Trabalho infantil	Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	Ambiente de trabalho seguro e saudável	Condições de trabalho (salários, horas de trabalho)
Nenhum recurso fornecido/habilitado						
Sim, solução fornecida/habilitada						
Nenhum impacto adverso identificado ou causado						
Escolha não divulgar						

## Ambiente

### Compromisso

**E1. A empresa tem um compromisso de política em relação aos seguintes tópicos ambientais?**

	Não, e não temos planos para desenvolver uma política	Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente	Não aplicável (forneça informações adicionais)	Ano da última atualização da política (AAAA)
Mudanças climáticas					
Água					
Oceanos					
Florestas/Biodiversidade/Use da terra					
Poluição do ar					
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos etc.)					
Uso de energia e recursos					

## Ambiente

### E2. Durante o período do relatório, a empresa se envolveu com stakeholders potencialmente afetados ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos ambientais?

	Nenhum envolvimento neste tópico	Para entender melhor os riscos/ impactos em questão	Para discutir possíveis formas de prevenir/ mitigar os riscos/ impactos em questão	Para concordar com uma forma de prevenir/ mitigar os riscos/ impactos em questão	Para avaliar o progresso na prevenção/ mitigação dos riscos/ impactos em questão	Colaborar na prevenção/ mitigação dos riscos/ impactos em causa	Outro (Por favor, forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas							
Água							
Oceanos							
Florestas/Biodiversidade/ Uso da terra							
Poluição do ar							
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos etc.)							
Uso de energia e recursos							

### E3. Que tipo de ação a empresa tomou dentro do período de relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/ impactos associados aos seguintes tópicos ambientais?

	Nenhuma ação dentro do período de relatório	Forneceu treinamento interno/ capacitação para a força de trabalho direta	Capacidade desenvolvida entre relacionamentos comerciais relevantes (por exemplo, fornecedores, consumidores, comunidades)	Conduziu um processo de auditoria e/ou plano de ação corretiva	Ação coletiva com pares ou outras partes interessadas para abordar a questão	Colaborou com órgãos governamentais ou reguladores	Outro (Por favor, forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas							
Água							
Oceanos							
Florestas/Biodiversidade/ Uso da terra							
Poluição do ar							
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos etc.)							
Uso de energia e recursos							

**E4. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos associados aos seguintes tópicos ambientais?**

	Sem monitoramento do progresso	Revise os tópicos em uma base ad hoc	Defina metas/objetivos anuais, monitore o progresso ao longo do tempo [somente programas internos]	Definir metas/objetivos anuais, monitorar o progresso ao longo do tempo [programas internos e externos]	Outro (Por favor, forneça informações adicionais)
Mudanças climáticas					
Água					
Oceanos					
Florestas/Biodiversidade/Use da terra					
Poluição do ar					
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos etc.)					
Uso de energia e recursos					

**E5. No período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de reparação onde causou ou contribuiu para impacto(s) adverso(s) associado(s) aos seguintes tópicos ambientais?**

	Nenhum recurso fornecido/habilitado	Sim, solução fornecida/habilitada	Nenhum impacto adverso identificado ou causado	Escolha não divulgar
Mudanças climáticas				
Água				
Oceanos				
Florestas/Biodiversidade/Use da terra				
Poluição do ar				
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plásticos etc.)				
Uso de energia e recursos				

## Ação Climática

**E6. Quais foram as emissões globais brutas de gases de efeito estufa (GEE) do Escopo 1 e/ ou Escopo 2 da empresa dentro do período do relatório?**

	Conhecido	Não medimos nossas emissões brutas [Explique na caixa de texto]	Emissões totais medidas (tCO <sub>2</sub> e)
Emissões de Escopo 1			0
Emissões de Escopo 2			17

**E7. Quais foram as emissões brutas globais de gases de efeito estufa (GEE) do Escopo 3 da empresa dentro do período do relatório?**

Medimos as emissões de GEE do Escopo 3 [Insira o tCO <sub>2</sub> e medido na caixa de texto abaixo]	
Não medimos as emissões de GEE do Escopo 3	

**E7.1. Quais categorias do Escopo 3 estão incluídas no cálculo de emissões do Escopo 3 da empresa?**

Bens e serviços adquiridos	
Bens de capital	
Atividades relacionadas com combustíveis e energia	
Transporte e distribuição upstream	
Resíduos gerados nas operações	
Viagem de negócios	
Deslocamento de funcionários	
Ativos arrendados a montante	
Transporte e distribuição a jusante	
Processamento de produtos vendidos	
Utilização dos produtos vendidos	
Tratamento de fim de vida de produtos vendidos	
Ativos arrendados a jusante	
Franquias	
Investimentos	
Outro - a montante	
Outros - a jusante	
Desconhecido	

**E8. Qual percentagem da receita da empresa foi investida em P&D de produtos/serviços de baixo carbono dentro do período do relatório?**

	Desconhecido	Não aplicável [forneça informações adicionais]
Percentagem da receita (%) - (Por favor, insira a resposta como um número inteiro [por exemplo, 95% = 95])		

### E9. A empresa atuou para apoiar a adaptação e a resiliência às mudanças climáticas?

Tomamos medidas para aumentar a resiliência de toda a empresa às mudanças climáticas	
Tomamos medidas para aumentar a resiliência nas nossas cadeias de abastecimento	
Tomamos medidas para aumentar a resiliência nas comunidades onde operamos	
Fornecemos financiamento para iniciativas e projetos de adaptação e resiliência às alterações climáticas	
Não tomamos medidas para desenvolver a resiliência às alterações climáticas no período abrangido pelo relatório	
Desconhecido	

## Uso de energia/recursos

### L10. No período do relatório, qual foi a taxa de incidentes da empresa (lesões por trabalhador)?

		Desconhecido
Porcentagem do consumo total de energia - (Por favor, insira a resposta como um número inteiro (por exemplo, 95% = 95))	0	

## Tecnologia

### E11. Qual percentagem da receita da empresa veio de produtos/serviços de baixo carbono dentro do período do relatório? Se aplicável, descreva os produtos/serviços incluídos no seu cálculo (por exemplo, certificações relevantes).

		Desconhecido	Não aplicável (forneça informações adicionais)
Porcentagem do consumo total de energia - (Por favor, insira a resposta como um número inteiro (por exemplo, 95% = 95))			

## Perguntas específicas sobre materialidade

### E12. Quais dos seguintes itens a empresa identificou como tópicos ambientais materiais conectados com suas operações e/ou cadeia de valor (por exemplo, com base nos impactos negativos reais ou potenciais mais severos sobre as pessoas e/ou o meio ambiente)?

Água [Prompts E13, E14]	
Florestas, Biodiversidade e Uso da Terra [Prompts E15, E16, E17]	
Poluição do ar [Prompts E18]	
Resíduos (por exemplo, derramamentos de produtos químicos, resíduos sólidos, perigosos, plástico, etc.) [Prompts E19, E20, E21]	
Nenhum dos tópicos foi identificado como material pela empresa	

## Anticorrupção

### Compromisso

#### AC1. A empresa tem um programa de conformidade anticorrupção?

Não, esta não é uma prioridade atual	
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	
Sim	

#### AC2. A empresa tem políticas e recomendações para procedimentos de funcionários em caso de dúvida e/ou em situações que podem representar um conflito de interesses, por exemplo, com relação a presentes e hospitalidade, doações, patrocínios ou interações com funcionários públicos?

Não, e não temos planos de desenvolver nenhuma política/recomendação	
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	
Sim, incluído em uma política mais ampla ou como uma política independente	

## Prevenção

#### AC3. Quem recebe treinamento sobre anticorrupção e integridade?

Selecione funcionários	
Todos os funcionários	
Empreiteiros	
Fornecedores diretos	
Fornecedores indiretos	
Outros – como parceiros, clientes, etc.	
Nenhum treinamento fornecido	

#### AC3.1. Com que frequência esse treinamento é fornecido?

	Apenas uma vez	A cada dois ou mais anos	Todos os anos	Desconhecido
Todos os funcionários				

#### AC4. A empresa monitora seu programa de conformidade anticorrupção?

Sim, através de revisão ad hoc	
Sim, através de autoavaliações internas dos funcionários	
Sim, através de monitoramento de controles automatizados	
Sim, através de monitoramento externo independente	
Sim, através de outros mecanismos (Por favor, forneça informações adicionais)	
Não, não monitoramos o programa de conformidade anticorrupção (forneça informações adicionais)	

## Desempenho

**AC5. Por favor, informe o número total e a natureza dos incidentes de corrupção da empresa dentro do período do relatório.**

	Conhecido	Desconhecido	Escolha não divulgar	Número de incidentes
Confirmado dentro do período do relatório, mas relacionado a anos anteriores				0
Confirmado dentro do período de relatório e relacionado ao período de relatório				0

## Resposta e Relatório

**AC6. No período do relatório, quais medidas a empresa tomou para lidar com incidentes suspeitos de corrupção de forma independente ou em resposta a uma disputa ou investigação por um regulador governamental?**

Avaliação inicial do caso	
Investigação interna	
Revisão pelo comitê de risco/ética	
Revisão pelo conselho de administração	
Auditoria/revisão externa	
Outro (Por favor, forneça informações adicionais)	
Não aplicável/nenhum incidente no período do relatório	

**AC7. A empresa se envolve em ações coletivas contra a corrupção?**

Não, esta não é uma prioridade atual	
Não, mas planejamos fazer isso nos próximos dois anos	
Sim (Por favor, forneça informações adicionais)	



**Grant Thornton**

---

**grantthornton.com.br**

© 2024 Grant Thornton International Ltd. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International Ltd (GTIL) and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.