

# Plano

Para Liderança Em Sustentabilidade Empresarial

Copyright © 2010

O material dessa publicação tem todos os seus direitos reservados. O Pacto Global da ONU incentiva a disseminação do conteúdo para fins educacionais. O conteúdo dessa publicação poderá ser usado livremente sem permissão prévia, desde que sua autoria seja claramente atribuída ao Pacto Global da ONU e que seu conteúdo não seja usado para fins comerciais.

Design: Megan Larson

## Introdução

# O Porquê da Liderança em Sustentabilidade Empresarial

Os últimos dez anos testemunharam enormes desdobramentos no campo da sustentabilidade empresarial. Milhares de empresas no mundo todo firmaram compromissos e estabeleceram políticas para integrar e difundir princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

O crescimento do Pacto Global da ONU certamente reflete a adoção cada vez maior de princípios e valores por parte de empresas de todos os portes, setores e procedências.

Reforçar essa tendência tem sido o movimento ascendente da supervisão e execução da sustentabilidade empresarial dentro das organizações; há muito mais presidentes de empresa e conselhos de administração liderando a agenda.

Se, por um lado, esses desdobramentos são extremamente positivos, não se pode deixar de considerar que a sustentabilidade empresarial não penetrou ainda a maioria das empresas que operam nos mercados em todo o mundo. Em outras palavras, o momento da virada nesse processo em termos globais ainda não foi atingido, mas já dá para ser vislumbrado.

Os dez anos de experiência do Pacto Global da ONU revelam dois importantes ensinamentos:

Em primeiro lugar, que um alto desempenho por parte de empresas líderes é profundamente inspirador para as que se encontram nos degraus mais baixos da “pirâmide da sustentabilidade”. O resultado é uma corrida ao topo.

Em segundo lugar, que é necessário um novo patamar de desempenho para que se possa enfrentar alguns desafios globais cruciais em um mundo de incertezas, complexidade e volatilidade, e para que se cumpra a promessa da sustentabilidade.

Reconhecendo estes fatores, o Escritório do Pacto Global da ONU se lançou na elaboração de um Plano para Liderança em Sustentabilidade Empresarial para a segunda década do Pacto Global da ONU; um plano que esteja fundamentado nas realidades da era que se aproxima e baseado na necessidade de atingir níveis mais altos de desempenho, impacto e ação coletiva.

*É necessário um novo patamar de desempenho para que se possa enfrentar alguns desafios globais e cumprir a promessa da sustentabilidade*

## Conceito e Processo

# Dando Forma ao Plano de Liderança

*O Plano não inclui nenhum novo compromisso para as empresas participantes; está firmemente embasado nos compromissos que as empresas assumem no momento da adesão.*

O Plano para Liderança em Sustentabilidade Empresarial (“Plano”) foi elaborado em conjunto com um variado grupo de empresas participantes e partes interessadas, órgãos da ONU e outros especialistas.

A fundamentação para se elaborar um Plano teve os dois seguintes fatores principais:

- desafiar e inspirar as empresas a atingir níveis mais altos de desempenho em sustentabilidade dentro do Pacto Global da ONU;
- aperfeiçoar o Pacto Global da ONU e suas oportunidades de engajamento para gerar mais valor para seus participantes mais atuantes;

Dessa forma, o Plano foi elaborado com a compreensão de que ele traria benefícios e responsabilidades tanto para as empresas participantes como para as Nações Unidas. De fato, essa é a verdadeira natureza de um pacto – todas as partes devem contribuir e se beneficiar para que o acordo seja eficaz e sustentável.

Para os participantes empresariais, o Plano traçaria um modelo de liderança em sustentabilidade empresarial que oferecesse uma estratégia ambiciosa, porém exequível para as empresas gerarem o máximo de valor por meio do Pacto Global da ONU.

Para o Escritório do Pacto Global da ONU e suas unidades de apoio operacional, isso significa ser capaz de oferecer os recursos, mecanismos e plataformas necessárias para que as empresas implementem integralmente o Plano.

Foi importante para os participantes que o Plano não incluísse nenhum novo compromisso para as empresas, mas que estivesse firmemente embasado nos compromissos que as empresas assumem no momento da adesão.

Desde o início, o Pacto Global da ONU têm solicitado dois compromissos primordiais aos líderes empresariais e às organizações:

- implementar os dez princípios do Pacto Global da ONU;
- realizar ações de apoio a questões e objetivos mais amplos da ONU.

Para muitas empresas participantes, essas duas promessas têm ajudado a estruturar sua filosofia e estratégia geral de sustentabilidade empresarial e o relatório COP-Comunicação de Progresso tem servido para elucidar e descrever as muitas iniciativas positivas e conquistas atingidas.

Com essas e outras considerações em mente, elaboradores do Plano buscaram um conceito e um processo que incorporasse práticas de liderança atuais e emergentes adotadas pelas empresas; abordasse importantes lacunas de desempenho; criasse novas oportunidades relacionadas aos dois compromissos; e, finalmente, alavancasse da melhor maneira possível o valor do engajamento com plataformas e iniciativas do Pacto Global da ONU. Procurou-se valorizar acima de tudo a simplicidade de formato aliada à sofisticação em termos das áreas e questões abordadas.

O resultado é um Plano que define dimensões distintas porém complementares da liderança em sustentabilidade empresarial. Oferecemos esse Plano para ajudar a realizar plenamente o potencial das empresas na sociedade.

## Facilitando a Liderança ONU: Cumprindo sua Parte no Acordo

*Ao elaborar o Plano,  
o Pacto Global da ONU  
e a ONU de forma  
geral se compromete a  
desenvolver ainda mais  
suas capacidades, habi-  
lidades e recursos.*

É evidente que o Plano oferece e inclui benefícios e responsabilidades tanto para as empresas participantes como para as Nações Unidas. Dessa forma, a divulgação do Plano também marca um passo histórico para o Escritório do Pacto Global da ONU e para outros fundos, agências e programas da ONU.

Nos últimos anos, o Escritório do Pacto Global da ONU reconheceu a necessidade de se aperfeiçoar e oferecer iniciativas, recursos e outros suportes que viessem ao encontro das necessidades e aspirações de empresas líderes. Essa necessidade foi, em parte, atendida por meio dos grupos de trabalho e materiais de orientação sobre questões, bem como pela criação de iniciativas especiais como *Caring for Climate* (Cuidando do Clima), *the CEO Water Mandate* (Comitê de Água da ONU); *Business and Peace* (Empresas e a Paz); e *Women's Empowerment Principles* (Princípios para o Empoderamento da Mulher).

Está claro, entretanto, que ao elaborar o Plano, o Pacto Global da ONU e a ONU de forma geral terão que desenvolver ainda mais suas capacidades, habilidades e recursos para dar assistência e respostas adequadas às empresas que procuram implementar o Plano. Se, por um lado, o Plano é voltado às corporações, ele somente será bem sucedido se realizado com o espírito do Pacto Global da ONU, ou seja, como um esforço de colaboração baseado em interesses e objetivos mútuos.

Nesse sentido, foi dado início a uma avaliação estratégica que irá incluir uma série de considerações e opções, entre as quais a expansão dos recursos humanos, o desenvolvimento de novas frentes de trabalho e recursos, o oferecimento de mais oportunidades de engajamento em nível local e mundial, a construção de plataformas escaláveis de compartilhamento de conhecimentos e a criação de grupos especiais de liderança envolvendo empresas e suas partes interessadas para focar as principais dimensões e aspectos do Plano.

Será particularmente importante para o Pacto Global da ONU adequar as Redes Locais às práticas de liderança prevalentes no mundo todo. A implementação do Plano ocorrerá, dessa forma, conjuntamente com uma maior ênfase no fortalecimento das Redes Locais, principalmente em mercados menos desenvolvidos, para garantir a difusão mais ampla possível da liderança em sustentabilidade empresarial.

# Plano de Liderança

## Entendendo o Plano

## Principais Dimensões e Componentes da Liderança

O Plano oferece aos participantes do Pacto Global da ONU um modelo para que possam atingir um melhor desempenho e gerar mais valor por meio do Pacto Global da ONU. Ele permite que as empresas e suas partes interessadas avaliem o progresso em relação ao seu compromisso, estratégia e implementação e comuniquem eficazmente à medida que subam a curva do aprendizado e do desempenho.

No contexto do Plano, sustentabilidade empresarial é definida como a geração de valor de longo prazo em termos financeiros, socioambientais e éticos. Este conceito abrange todos os princípios e áreas relativas a questões do Pacto Global da ONU.

O Plano se baseia nos dois compromissos centrais assumidos pelas empresas participantes. Ele inclui aspectos de liderança considerados cruciais para maximização dos resultados no que diz respeito a esses compromissos, entre os quais um engajamento ativo com o Pacto Global da ONU local e globalmente.

O Plano abrange três dimensões distintas porém sobrepostas e sinérgicas. São elas:

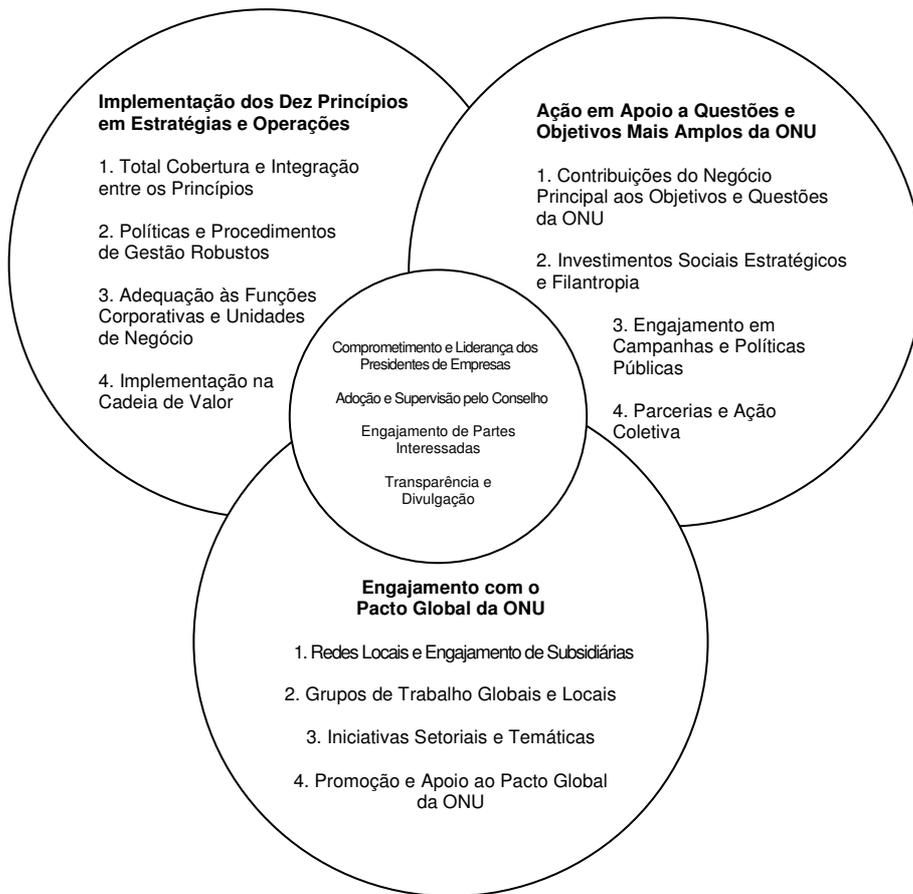
1. Implementação dos Dez Princípios em Estratégias e Operações
2. Ação em Apoio a Questões e Objetivos Mais Amplos da ONU
3. Engajamento com o Pacto Global da ONU

Cada dimensão contém alguns Componentes-chave. Além disso, vários Componentes transversais da liderança foram identificados como uma sobreposição crucial para as três dimensões.

A figura ao lado é uma representação visual do Plano, abrangendo as três principais dimensões e, na parte central, os Componentes transversais. Cada um dos Componentes do Plano contém Ações correspondentes, que são detalhadas no Plano de Ação Empresarial, nas páginas 10 e 11.

*Os “Questões e Objetivos Mais Amplos da ONU” referem-se a uma série de questões globais – baseadas nos desafios globais mais agudos e crônicos – que incluem Paz e Segurança; os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio; Direitos Humanos; Direitos da Criança; Igualdade de Gênero; Saúde; Educação; Assistência Humanitária; Migração; Segurança Alimentar; Ecossistemas Sustentáveis e Biodiversidade; Mitigação e Adaptação às Mudanças Climáticas; Segurança Hídrica e Saneamento; Emprego e Condições Decentes de Trabalho; e Combate à Corrupção.*

*Esta é uma relação ilustrativa de questões abrangidas pelos “Questões e Objetivos Mais Amplos da ONU” e há, certamente, sobreposições consideráveis entre os elementos individuais. A sequência dessa relação não indica qualquer priorização das questões. Para obter uma relação com outras Questões Globais relevantes para o trabalho da ONU e para as empresas, acesse [http://business.un.org/en/browse/global\\_issues](http://business.un.org/en/browse/global_issues).*



## Dimensão 1

# Implementação dos Dez Princípios em Estratégias e Operações

Essa dimensão do Plano de liderança representa a pedra fundamental do Pacto Global da ONU e abrange o que sempre foi o primeiro objetivo da iniciativa: implementar os dez princípios nas estratégias e operações das empresas.

Consultas a empresas de vanguarda e outros especialistas sobre o que constitui a prática de liderança referente a essa dimensão do Plano levaram a um consenso sobre quatro Componentes:

1. Total Cobertura e Integração Entre os Princípios
2. Políticas e Procedimentos de Gestão Robustos
3. Adequação às Funções Corporativas e Unidades de Negócios
4. Implementação na Cadeia de Valor

Cada um desses Componentes foi considerado vital para assegurar que os dez princípios do Pacto Global da ONU sejam inteiramente incorporados na organização e sua esfera de influência, e para assegurar que sejam eficazmente implementados com o reconhecimento das relações entre os princípios.

Visando ajudar as empresas a melhorar seu desempenho em relação a essa dimensão do Plano, o Escritório do Pacto Global da ONU desenvolveu um recurso, o Modelo de Gestão do Pacto Global da ONU, disponível no site do Pacto Global da ONU. Esse recurso apresenta um modelo dinâmico de gestão baseado em melhoria contínua.

As respectivas Ações estão detalhadas no Plano de Ação Corporativa nas páginas 10 e 11.

## Dimensão 2

# Ação em Apoio a Questões e Objetivos Mais Amplos da ONU

Essa dimensão do Plano está profundamente enraizada no segundo objetivo do Pacto Global da ONU, que é estimular ações em apoio a questões e objetivos mais amplos da ONU, e irá fortalecer seu significado.

Existe – e é para existir – uma sobreposição entre os dez princípios e o conjunto de questões e objetivos mais amplos da ONU. As questões e os objetivos mais amplos da ONU incluem as quatro áreas cobertas pelo Pacto Global da ONU – Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção, mas vão além delas abrangendo outras prioridades de sustentabilidade (maiores detalhes no box da página 4).

Ao mesmo tempo, as dimensões 1 e 2 são fundamentalmente diferentes no que se refere a comportamentos e ações que as empresas deveriam adotar. Enquanto a primeira dimensão é basicamente sobre a internalização dos dez princípios, a segunda dimensão estimula as empresas a adotar ações mais voltadas para o externo de modo a aumentar seus impactos positivos na sociedade.

Os elaboradores do Plano reconheceram que um número cada vez maior de empresas buscam deliberada e explicitamente atividades em apoio a um ou mais desses objetivos – como complemento ou parte integrante da busca por atingir os objetivos do negócio. Essa dimensão do Plano estimula os participantes a cada vez mais adotar tais atividades e projetos.

Nesse sentido, consultas a empresas e outros especialistas sobre o que constitui a prática de liderança referente a essa dimensão do Plano levaram a um consenso sobre quatro Componentes:

1. Contribuições do Negócio Principal aos Objetivos e Questões da ONU
2. Investimentos Sociais Estratégicos e Filantropia
3. Engajamento em Campanhas e Políticas Públicas
4. Parcerias e Ação Coletiva

Cada um desses Componentes foi considerado vital para que as empresas trilhem um caminho de liderança para realizar plenamente o segundo objetivo do Pacto Global da ONU.

As respectivas Ações estão detalhadas no Plano de Ação Corporativa nas páginas 10 e 11.

## Dimensão 3

# Engajamento com o Pacto Global da ONU

O Pacto Global da ONU tem estabelecido ao longo dos anos numerosas Redes Locais, criado e lançado grupos de trabalho especiais, iniciativas e outras plataformas e mecanismos de engajamento.

Todavia, as pesquisas indicam que ainda há um grande campo e muitas oportunidades para as empresas se tornarem mais engajadas com o Pacto Global da ONU tanto em nível local como global. De fato, os elaboradores do Plano concordam que a iniciativa de um engajamento mais robusto com o Pacto Global da ONU será um aspecto vital de liderança no futuro.

O engajamento com o Pacto Global da ONU não é um fim em si mesmo, mas um meio de melhorar o desempenho das empresas no que se refere às outras duas dimensões do Plano. Novamente, é importante observar que há importantes sobreposições sinérgicas entre as três dimensões.

Consultas a empresas e outros especialistas sobre o que constitui a prática de liderança referente a essa dimensão do Plano levaram a um consenso sobre quatro Componentes:

1. Redes Locais e Engajamento de Subsidiárias
2. Grupos de Trabalho Globais e Locais
3. Iniciativas Setoriais e Temáticas
4. Promoção e Apoio ao Pacto Global da ONU

Cada um desses Componentes foi considerado vital para a concretização de todo o potencial de engajamento com o Pacto Global da ONU, tanto em nível local como global.

As respectivas Ações estão detalhadas no Plano de Ação Corporativa nas páginas 10 e 11.

## Interseção do Plano

# Componentes Transversais

O elemento final do Plano é uma interseção, que contém quatro Componentes transversais.

Os elaboradores do Plano reconheceram que esses Componentes são vitais para o sucesso da concretização das três dimensões e de suas respectivas Ações.

Esses Componentes transversais mencionam vários aspectos essenciais do Pacto Global da ONU em geral, assim como traçam novos caminhos. Eles expandem o conceito de liderança tanto ao articular um papel mais proativo e assertivo por parte dos presidentes de empresas e suas diretorias como ao expandir a definição de liderança para incluir a supervisão por parte do órgão de governança pertinente da empresa.

Além disso, os Componentes transversais mencionam a importância vital da inclusão das partes interessadas – a marca do Pacto Global da ONU – assim como transparência e divulgação.

Os quatro Componentes transversais dessa interseção são:

1. Compromisso e Liderança do Presidente
2. Adoção e Supervisão pelo Conselho
3. Engajamento das Partes Interessadas
4. Transparência e Divulgação

As respectivas Ações estão detalhadas no Plano de Ação Corporativa nas páginas 10 e 11.

# Concretização do Plano: Plano de Ação Corporativa

## Implementação dos Dez Princípios em Estratégias e Operações

### Total Cobertura e Integração entre os Princípios

- Implementar todos os dez Princípios do Pacto Global da ONU em estratégias e operações.
  
- Elaborar a estratégia de sustentabilidade corporativa para alavancar sinergias entre áreas relativas a questões e para lidar adequadamente com suas contrapartidas.
  
- Assegurar que diferentes funções corporativas se coordenem entre si para maximizar o desempenho e evitar impactos negativos indesejáveis.

### Políticas e Procedimentos de Gestão Robustos

- Avaliar permanentemente riscos e oportunidades para a empresa e o produto e exercer diligência devida para garantir que a empresa identifique quaisquer impactos negativos causados por suas operações e atividades.
  
- Criar estratégias e políticas específicas para o contexto operacional da empresa, assim como cenários para o futuro, e estabelecer metas mensuráveis de curto, médio e longo prazo.
  
- Engajar e educar os empregados por meio de treinamento, do desenvolvimento e ajuste de processos empresariais e de sistemas sólidos de incentivo.
  
- Implementar um sistema de acompanhamento e mensuração de desempenho baseado em uma métrica de desempenho padronizada.

### Adequação às Funções Corporativas e Unidades de Negócio

Conferir responsabilidade pela execução da estratégia de sustentabilidade às funções corporativas

relevantes (compras, relações com o governo, recursos humanos, jurídico, etc.) e garantir que nenhuma função esteja operando em conflito com os compromissos e objetivos de sustentabilidade da empresa.

Alinhar estratégias, metas e estruturas de incentivo de todas as unidades operacionais e subsidiárias

com a estratégia de sustentabilidade empresarial.

Atribuir a responsabilidade pela implementação da sustentabilidade empresarial a um indivíduo ou

grupo dentro de cada unidade operacional e subsidiária.

#### Implementação na Cadeia de Valor

Analisar cuidadosamente cada segmento da cadeia de valor, tanto *upstream* como *downstream*, ao

mapear riscos, oportunidades e impactos.

Comunicar políticas e expectativas para fornecedores e outros parceiros relevantes do negócio.

Implementar mecanismos de monitoramento e verificação dentro da esfera de influência da empresa.

Empreender atividades de conscientização, treinamento e outros tipos de capacitação com

fornecedores e outros parceiros do negócio.

## Ação em Apoio a Questões e Objetivos Mais Amplos da ONU

### Contribuições do Negócio Principal aos Objetivos e Questões da ONU

Alinhar a estratégia principal do negócio com um ou mais objetivos / questões\* da ONU.

Desenvolver produtos e serviços relevantes ou conceber modelos de negócio que contribuam para os

objetivos / questões da ONU.

Adotar e modificar procedimentos operacionais para maximizar a contribuição para os objetivos / questões da ONU.

#### Investimentos Sociais Estratégicos e Filantropia

Realizar investimentos sociais e contribuições filantrópicas que se alinhem com as competências essenciais ou o contexto operacional da empresa como parte integrante de sua estratégia de sustentabilidade.

Coordenar esforços com outras organizações e iniciativas para amplificar – e não anular ou desnecessariamente repetir – os esforços de outras entidades.

Responsabilizar-se pelas conseqüências intencionais ou não intencionais do apoio financeiro e ter a devida consideração pelos costumes, tradições, religiões e prioridades locais de indivíduos e grupos relevantes.

#### Engajamento em Campanhas e Políticas Públicas

Defender publicamente a importância da ação referente a um ou mais objetivos / questões da ONU.

Comprometer os líderes da empresa com a participação em cúpulas e conferências de destaque e outras importantes interações das políticas públicas com um ou mais objetivos / questões da ONU.

#### Parcerias e Ação Coletiva

Desenvolver e implementar projetos de parceria com organizações públicas ou privadas (órgãos da ONU, governo, ONGs ou outros grupos) em negócios principais, investimentos sociais e/ou campanhas públicas.

Aliar-se a organizações do mesmo setor, órgãos da ONU e/ou outras partes interessadas em iniciativas que contribuam para resolver desafios e dilemas comuns em nível global e/ou local com ênfase em iniciativas que aumentem o impacto positivo em sua cadeia de valor.

\* Para uma relação ilustrativa dos Objetivos e Questões da ONU, vide a parte inferior da página 4.

# Engajamento com o Pacto Global da ONU

## Redes Locais e Engajamento de Subsidiárias

- Contribuir com o desenvolvimento e operação de, pelo menos, uma Rede Local do Pacto Global da

ONU e ajudar a elevar o desempenho de outras empresas através de treinamento, *mentoring* (tutoria), revisão do COP por uma organização similar, etc.

- Estimular subsidiárias a se engajar com as Redes Locais do Pacto Global da ONU e participar

ativamente em eventos e atividades.

- Divulgar informações de sustentabilidade referentes a cada subsidiária separadamente ou discriminá-

las explicitamente na Comunicação de Progresso da Matriz.

## Grupos de Trabalho Globais e Locais

- Participar em grupos de trabalho globais ou locais de destaque e compartilhar experiências, redes,

ferramentas e boas práticas com outros participantes do Pacto Global da ONU.

- Participar ativamente na definição de escopo e objetivos de novos grupos de trabalho, quando

relevantes.

## Iniciativas Setoriais e Temáticas

- Aderir e colaborar para o progresso de uma ou mais iniciativas existentes do Pacto Global da ONU,

como *Caring for Climate* (Cuidando do Clima), *CEO Water Mandate* (Comitê de Água da ONU); *Women's Empowerment Principles* (Princípios de Empoderamento das Mulheres) e *Global Business Initiative on Human Rights* (iniciativa de direitos humanos).

- Encabeçar o desenvolvimento voltado aos necessitados de novas iniciativas setoriais ou temáticas

dentro do Pacto Global da ONU e das Nações Unidas como um todo.

## Promoção e Apoio ao Pacto Global da ONU

Defender o Pacto Global da ONU junto a parceiros de negócio, organizações similares e o público em geral.

Estimular fornecedores e outros parceiros de negócio a aderir ao Pacto Global da ONU e assumir um papel de tutor (*mentoring*) em questões referentes à iniciativa.

Participar de atividades para desenvolver e fortalecer ainda mais o Pacto Global da ONU.

## Os Componentes Transversais

### Comprometimento e Liderança dos Presidentes de Empresas

Presidente da empresa faz declarações públicas claras e demonstra liderança pessoal em sustentabilidade e compromisso com o Pacto Global da ONU.

Presidente da empresa promove iniciativas para aumentar a sustentabilidade do seu setor e lidera o desenvolvimento de normas setoriais.

Presidente da empresa lidera a diretoria no desenvolvimento de estratégia de sustentabilidade empresarial, definindo objetivos e supervisionando sua implementação.

Tornar os critérios de sustentabilidade e os Princípios do Pacto Global da ONU parte integrante dos objetivos e sistemas de incentivos para o presidente da empresa e a diretoria.

### Adoção e Supervisão pelo Conselho

Conselho de Administração (ou equivalente\*\*) assume responsabilidade e supervisão por estratégia e desempenho de sustentabilidade empresarial de longo prazo.

Conselho cria, quando possível, uma comissão ou atribui a um conselheiro responsabilidade pela sustentabilidade empresarial.

- Conselho (ou comissão), quando possível, aprova a elaboração de um relatório formal de sustentabilidade empresarial (Comunicação de Progresso).

#### Engajamento de Partes Interessadas

- Reconhecer publicamente a responsabilidade pelos impactos da empresa nos públicos interno e externo.
- Definir estratégias de sustentabilidade, objetivos e políticas em conjunto com as principais partes interessadas.
- Consultar as partes interessadas ao lidar com dilemas e desafios de implementação e convidá-las a participar ativamente da análise de desempenho.
- Criar canais para engajamento com empregados e outras partes interessadas para ouvir suas idéias e contemplar suas preocupações, além de proteger autores de denúncias.

#### Transparência e Divulgação

- Compartilhar informações sobre sustentabilidade com todas as partes interessadas e responder às suas dúvidas e preocupações.
- Garantir que a Comunicação de Progresso abranja todos os aspectos do Plano de Liderança e utilizar, quando apropriado, a estrutura da Global Reporting Initiative.
- Integrar a Comunicação de Progresso ao relatório financeiro anual e publicá-los em conjunto.
- Obter verificação externa da Comunicação de Progresso ou procurar outros métodos de legitimação por partes interessadas externas.

\*\* Para empresas sem um Conselho formal, outro órgão de governança ou poder assume essas responsabilidades

## O Plano: Perguntas e Respostas

**P** O Plano introduz novas exigências para os participantes do Pacto Global da ONU?

**R.** Não. O Plano visa inspirar as empresas que desejam atingir níveis mais elevados de desempenho e fornecer a elas um modelo factível de liderança em sustentabilidade. Ele visa ser ambicioso, porém exequível.

**P** Como o Plano se difere de outros modelos de sustentabilidade?

**R.** O Plano é singular por apresentar uma visão elevada de sustentabilidade empresarial, que faz uso dos recursos e das oportunidades existentes dentro das Nações Unidas. Ele oferece práticas de liderança para implementação dos dez princípios e, ao mesmo tempo, sugere estratégias e oportunidades em relação a questões e objetivos mais amplos da ONU relacionados ao desenvolvimento sustentável.

**P** O Plano é uma mudança radical no Pacto Global da ONU?

**R.** Não. O Plano tem raízes sólidas nos dois compromissos empresariais referentes ao Pacto Global da ONU – implementação dos dez princípios e ação em apoio a questões e objetivos mais amplos da ONU. O que o Plano faz é elaborar ainda mais esses dois compromissos e, ao mesmo tempo, apresentar novas oportunidades para as empresas. Dessa forma, o Plano representa um passo evolutivo para o Pacto Global da ONU.

**P** Como as empresas que implementam o Plano na sua totalidade serão reconhecidas?

**R.** Primeiramente, o Plano permite às empresas avaliar e comunicar sua adoção e implementação do Plano. Sugere-se que as empresas usem a Comunicação de Progresso para esse fim. Além disso, o Escritório do Pacto Global da ONU irá estimular terceiros a reconhecer as empresas que considerem como líderes com base no Plano. Entre eles, organizações da sociedade civil, investidores, governos ou outras partes interessadas.

**P** O Plano parece ter sido concebido principalmente para grandes empresas. As pequenas e médias empresas também podem utilizar o Plano?

**R.** Claro que sim. Sabe-se que alguns dos Componentes – por exemplo adoção pelo Conselho – podem não ser relevantes para empresas de menor porte. Numa situação como essa, recomenda-se que as empresas se concentrem somente nos Componentes que forem relevantes e usem a Comunicação de Progresso para explicar o porquê de suas escolhas.

O Plano para Liderança em Sustentabilidade Empresarial é o fruto dos primeiros dez anos do Pacto Global da ONU. Foi elaborado em conjunto com mais de cem participantes e partes interessadas provenientes de todos os continentes.

Uma equipe central liderada pelo Vice-Diretor Gavin Power e pelo Assessor Sênior Ole Lund Hansen do Escritório do Pacto Global da ONU supervisionou esse trabalho conjunto. Agradecemos a Fondation Guilé por seu apoio.

Publicado pelo Escritório do Pacto Global da ONU  
Contato: [unglobalcompact@un.org](mailto:unglobalcompact@un.org)  
Junho, 2010 | 1.5M