Rumo a um novo futuro

Relatório de Sustentabilidade 2013 / 2014

VOLVO

Perfil e Estratégia

04 Mensagem do presidente
05 O Grupo Volvo no mundo
07 O Grupo Volvo no Brasil
10 O jeito Volvo de ser
11 Sustentabilidade estratégica
12 Temas prioritários
14 Relacionamento com *stakeholders*
16 Compromisso com iniciativas externas

Transporte sustentável

19 Rumo a um novo futuro
20 Sustentabilidade no transporte
22 Desenvolvendo soluções mais sustentáveis para o mercado brasileiro

Criando valor compartilhado

25 Desempenho econômico
26 Clientes em foco
29 Comunidade interna
36 Engajamento com a sociedade
46 Premiações e reconhecimentos

Atuação responsável

49 Sustentabilidade na cadeia de valor
61 Governança corporativa
63 Relacionamento com o poder público e instituições empresariais

Sobre o Relatório

65 Parâmetros
65 Nível de aplicação GRI
65 Expediente
65 Contato
66 Índice remissivo

Perfil e estratégia

Líder mundial em soluções voltadas ao transporte comercial, o Grupo Volvo vem construindo sua história, ao longo de mais de oito décadas, norteado pelos valores corporativos de qualidade, segurança e respeito ao meio ambiente. A primeira fábrica no Brasil foi instalada no final da década de 1970 e o país é a sede dos negócios do Grupo em toda a América Latina.

4 Mensagem do presidente
5 O Grupo Volvo no mundo
7 O Grupo Volvo no Brasil
10 O jeito Volvo de ser
11 Sustentabilidade estratégica
12 Temas prioritários
14 Relacionamento com *stakeholders*
16 Compromisso com iniciativas externas

Mensagem do Presidente

Assumi a presidência do Grupo Volvo América Latina em janeiro de 2015. Nos últimos anos, nossa empresa vivenciou um crescimento extraordinário no país, resultado de um sólido compromisso em realizar investimentos e promover transformações positivas.

Em 2014, introduzimos uma nova linha de caminhões, com atributos inovadores em termos de conectividade, tecnologia e segurança. A Volvo CE também lançou novos equipamentos de construção no mercado brasileiro e inaugurou o Road Institute, voltado ao mercado de construção rodoviária. No segmento de ônibus, a Volvo Bus lançou o Guia de Mobilidade Urbana e firmou um convênio para trazer o Projeto City Mobility para a cidade de Curitiba. Já a Volvo Penta introduziu o pacote "Easy Boating", para oferecer mais facilidade e conforto durante a navegação. Na área de serviços financeiros, também aprimoramos processos e soluções.

Temos uma rede de distribuição forte e estrategicamente localizada, que ampliou o número de unidades nos últimos dois anos, aproximando-nos cada vez mais de nossos clientes para oferecer-lhes um atendimento qualificado. Com esse mesmo propósito, inauguramos no ano passado a Casa do Cliente em Curitiba, o maior e mais bem equipado espaço receptivo da Volvo em todo o mundo.

Estamos comprometidos em reduzir continuamente o impacto ambiental de nossas operações. Entre 2003 e 2014, nossa fábrica de Curitiba diminuiu em 55% o consumo de energia. Já a geração de CO_2 por unidade produzida foi reduzida em 20% entre 2009 e 2014.

Em 2014, passamos a adotar no Brasil a visão Zero Acidentes do Grupo Volvo. Ela foi apresentada em quatro seminários do Programa Volvo de Segurança no Trânsito, que mobilizaram lideranças do setor de transportes, abordando também a norma internacional de gestão da segurança viária (ISO 39001). Neste relatório, vocês vão conhecer vários projetos por meio dos quais nossa empresa compartilha valor com a sociedade.

Muito me orgulha liderar uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Na área de gestão de pessoas, buscamos atrair e reter talentos, promovendo o respeito à diversidade, o estímulo ao diálogo, o desenvolvimento de competências e o reconhecimento das realizações individuais e coletivas.

Apesar do momento difícil pelo qual passa o país, não tenho dúvida de que o mercado voltará a crescer. E nós vamos continuar investindo no Brasil, lançando produtos, aprimorando serviços, desenvolvendo talentos e apoiando projetos que promovam transformações positivas para a sociedade. Todos os dias, buscamos avançar rumo ao atingimento da visão do Grupo Volvo de tornar-se líder global em soluções de transporte sustentável. É com esse caminhar contínuo e comprometido que estamos construindo um novo futuro.

Claes Nilsson
Presidente do Grupo Volvo América Latina

O Grupo Volvo

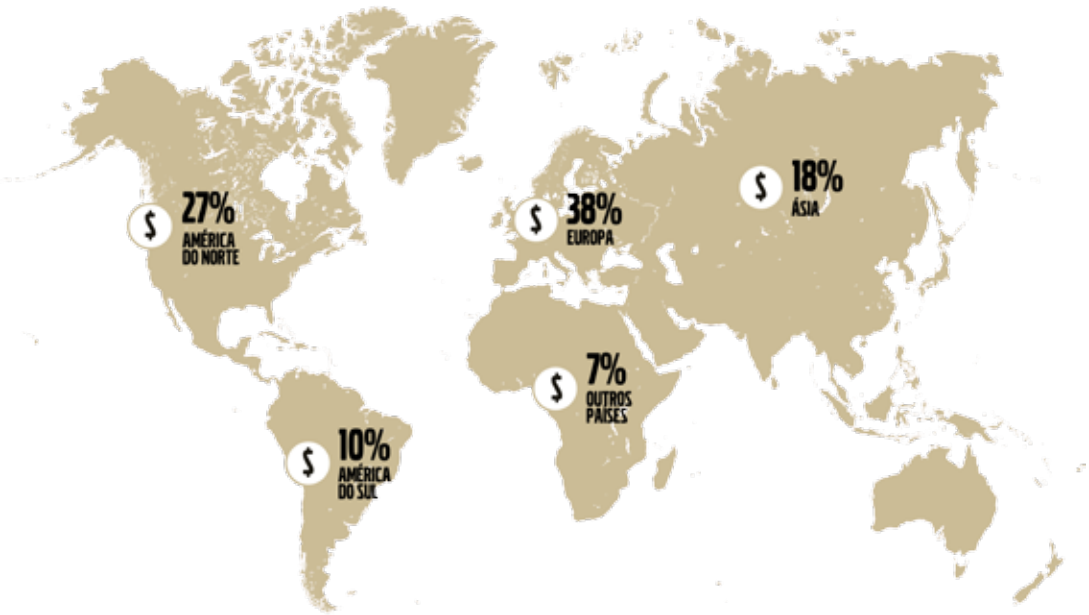
Líder mundial em soluções voltadas ao transporte comercial, o Grupo Volvo está sediado na Suécia e, ao longo de mais de oito décadas, vem construindo sua história com transformações positivas, norteado pelos valores corporativos de qualidade, segurança e respeito ao meio ambiente.

Um amplo portfólio de marcas fortes sintonizado com as necessidades dos clientes

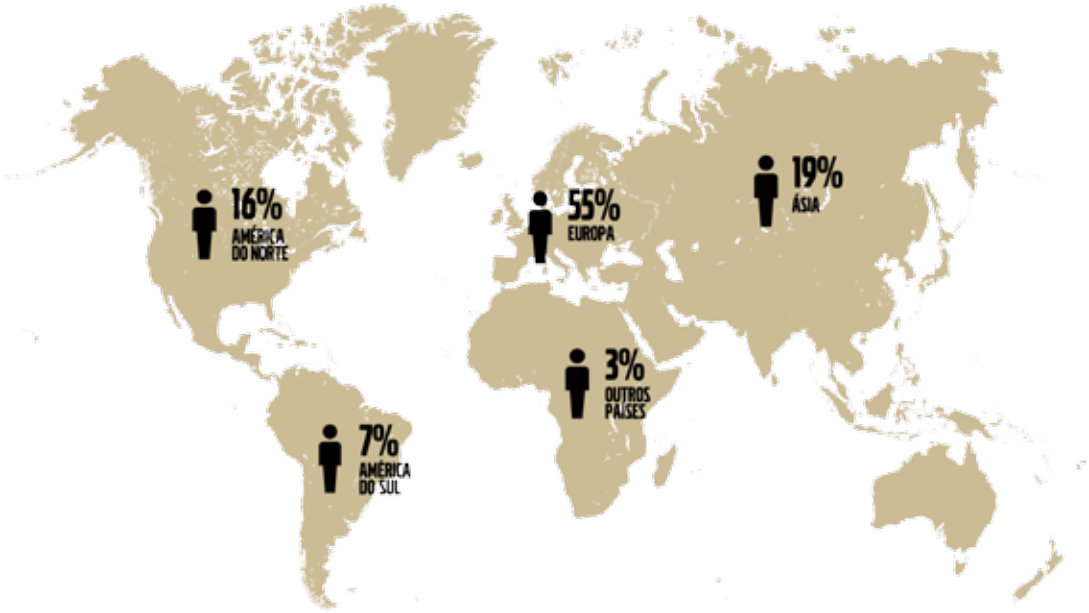
Caminhões (Volvo, Renault, UD, Mack, Eicher), ônibus, equipamentos de construção (Volvo e SDLG), motores marítimos, industriais e serviços financeiros.

- Operações comerciais em 190 países
- Fábricas em 19 países
- Cerca de 100.000 funcionários
- Faturamento global de SEK 283 bilhões em 2014
- Empresa de capital aberto com ações negociadas na Bolsa de Valores de Estocolmo

Participação dos mercados regionais nas vendas globais em 2014



Distribuição geográfica dos funcionários



Participação das áreas de negócios nas vendas globais em 2014

O Grupo Volvo no Brasil

Os primeiros produtos do Grupo Volvo chegaram ao Brasil na década de 1930. Entretanto, foi em 1977 que a Volvo do Brasil Motores e Veículos S.A. e a Volvo Penta foram constituídas no país, dando início a uma história de mais de três décadas de grandes avanços e transformações.

Empresa de capital fechado, com 4.467 funcionários, a Volvo possui duas unidades industriais no Brasil: em Curitiba (PR), onde são produzidos caminhões, chassis de ônibus, caixas de câmbio e motores; e em Pederneiras (SP), base da produção dos equipamentos de construção. A unidade brasileira responde pelos negócios do Grupo em toda a América Latina.

Também estão sediadas em Curitiba mais duas unidades de negócios do Grupo no Brasil: a Volvo Financial Services, responsável por um amplo leque de soluções financeiras direcionadas ao segmento de transporte, e a Volvo Penta, que comercializa motores marítimos e industriais.

FÁBRICA DE CURITIBA

Na fábrica de Curitiba (PR) são produzidos caminhões pesados, semipesados, motores, caixas de câmbio e chassis de ônibus. A unidade empregava 3.776 funcionários, 164 estagiários e 90 aprendizes em 2014.

3.776 Funcionários na fábrica de Curitiba

Produção da planta de Curitiba em 2014 (unidades)

Cabines	Motores	Caminhões FH / FM	Caminhões VM	Ônibus	FEB (*Front Engine Bus*)
23.425	17.247	16.307	6.453	1.794	838

Infraestrutura para o futuro

Para adequar o site de Curitiba aos desafios futuros de ampliação da capacidade produtiva previstos no Plano Diretor do Projeto 2020, várias obras de infraestrutura foram executadas nos últimos dois anos. Entre elas, está o novo prédio administrativo, que segue algumas diretrizes da LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), uma das certificações existentes para edifícios verdes. Um novo armazém, que conta com um sistema de skylights e iluminação fluorescente dimerizada para otimizar a eficiência energética, passou a dar suporte ao estoque de peças produtivas. Também foi construído um novo prédio ao lado da linha de montagem principal para a pré-montagem de kits usados nas linhas de motores e caixas.

Em 2014, foi inaugurado um novo Centro de Treinamento, com 2.600 m² de área construída, e a Casa do Cliente, o maior e mais completo centro receptivo de clientes Volvo em todo o mundo. A estrutura inclui arena com arquibancada, pavilhão com salas modulares para atendimento individual, sala para 60 pessoas e um salão multiuso para 800 pessoas, que pode ser transformado em refeitório ou auditório. O espaço receptivo ainda oferece duas pistas para test-drive, de 2 km cada, uma de características rodoviárias e outra tipicamente off-road.

FÁBRICA DE PEDERNEIRAS

Localizada em Pederneiras, a 330 quilômetros de São Paulo, a fábrica de equipamentos de construção da Volvo produz equipamentos tanto da marca Volvo como da marca SDLG, e empregava 691 funcionários, 18 estagiários e 28 aprendizes em 2014.

Seguindo o plano de eficiência, em 2014, a Volvo Construction Equipment decidiu interromper a produção de motoniveladoras e retroescavadeiras da marca. A empresa priorizará investimentos nos demais equipamentos fabricados, buscando melhorar a eficiência organizacional. A fábrica de Pederneiras é uma das três unidades globais que produz motoniveladoras e retroescavadeiras. A paralisação da produção será feita de forma gradativa, ao longo de 2015. Todos os demais equipamentos continuarão sendo produzidos normalmente.

691 Funcionários na fábrica de Pederneiras

Produção média diária da planta de Pederneiras em 2014 (máquinas/dia)

Marca Volvo CE

Escavadeiras	Retro-escavadeiras	Moto-niveladoras	Pás-carregadeiras	Caminhões Articulados	Compactadores
2,8	2,7	2,6	2,5	1,2	0,6

Marca SDLG

Escavadeiras
0,7

Escavadeiras SDLG passaram a ser produzidas em Pederneiras

Em 2013, a fábrica de Pederneiras passou a produzir quatro modelos de escavadeiras de esteira da marca SDLG. A Volvo Construction Equipment, braço da companhia que produz equipamentos de construção, possui 70% da Shandong Lingong Construction Machinery, empresa que fabrica as máquinas SDLG e é uma das maiores montadoras de carregadeiras do mundo.

Para implantar essa primeira linha de produção de equipamentos SDLG fora da China, onde está situada a sede da empresa, a Volvo realizou investimentos de US$10 milhões. A fabricação das escavadeiras SDLG é realizada em uma nova área fabril, no mesmo terreno em que são produzidos as máquinas e equipamentos da Volvo. A estrutura da SDLG, no entanto, está totalmente separada da existente para os produtos Volvo, com identificação e padrões próprios da marca.

A decisão de instalar a fábrica da SDLG no mesmo terreno onde já são produzidos os equipamentos da Volvo foi tomada para aproveitar a sinergia e a expertise oferecida pela estrutura fabril já existente, o que contribui para acelerar o processo de expansão da marca no mercado brasileiro e latino-americano.

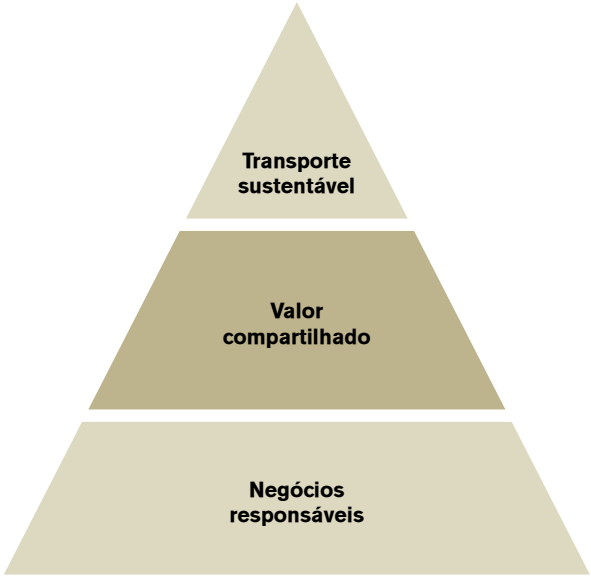
O jeito Volvo de ser

O Código de Conduta, criado em 2003 e distribuído a todos os funcionários, os Valores Corporativos (Qualidade, Segurança e Respeito ao Meio Ambiente) e o The Volvo Way – o documento que abrange a filosofia e a cultura da organização – constituem os pilares da Política de Sustentabilidade do Grupo Volvo. São eles que guiam a Volvo rumo ao atingimento da sua visão: tornar-se líder global em soluções de transporte sustentável e contribuir na construção de um novo futuro.

Qualidade	Está associada à satisfação dos nossos clientes e reflete nossa promessa de entregar produtos e serviços confiáveis e que agregam valor. • Qualidade em produtos, serviços e relações humanas; • Primeira e única montadora a conquistar duas vezes o Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ); • Certificação ISO 9001 para caminhões, ônibus e equipamentos; • Programa Volvo de Qualidade de Vida para todos os funcionários; • Alto índice de satisfação dos clientes.
Segurança	Envolve proteger o bem-estar de qualquer pessoa que entre em contato com nossos produtos e está expressa na meta de zerar acidentes com os produtos do Grupo Volvo. • Invenção do cinto de 3 pontos; • ABS e airbag em caminhões: pioneirismo; • Controle Eletrônico de Estabilidade (ESP); • Bafômetro inibidor de partida; • Alerta de mudança de faixa (LKS); • Freios eletrônicos (EBS); • Radar anticolisão (ACC2); • Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST).
Respeito ao Meio Ambiente	Expressa nosso compromisso em reduzir o impacto ambiental de nossas operações e produtos. • Fábricas livres de CO^2 (Europa); • Pioneirismo na eliminação de substâncias nocivas (amianto, gás freon, etc.); • Alta reciclabilidade dos veículos (aproximadamente 90% em caminhões); • Ônibus híbridos: liderança mundial; • Centro Volvo Ambiental em Curitiba (PR).

Sustentabilidade estratégica

O Grupo Volvo adota um modelo piramidal para representar a sua estratégia de sustentabilidade, formado por três grandes níveis interconectados, que compreendem princípios empresariais fundamentais de acordo com Pacto Global da ONU. Para atingir a visão de tornar-se líder mundial em soluções de transporte sustentável, é fundamental atuar de forma ética e responsável e compartilhar valor.



• **Transporte sustentável:** nossos esforços estão continuamente direcionados a repensar o segmento de transporte comercial e trabalhar em parceria com clientes, governo, especialistas e universidades para criar no presente as soluções que impactarão positivamente o futuro.

• **Valor compartilhado:** criamos e compartilhamos valor para impulsionar não apenas os nossos negócios, e sim a sociedade como um todo.

• **Negócios responsáveis:** atuamos de forma ética e economicamente responsável, em sintonia com os nossos valores e normas de conduta, conquistando a confiança dos clientes e do mercado para crescer de forma cada vez mais sólida.

Temas prioritários

O processo de análise de macrotendências globais e suas variações regionais é um componente essencial do processo de gestão corporativa e de sustentabilidade do Grupo Volvo. Nesse sentido, a organização selecionou cinco temas prioritários como os mais influentes em sua jornada rumo à liderança em transporte sustentável: crescimento populacional e urbanização; desafio climático; escassez de recursos; segurança; atração e retenção de talentos.

O Grupo Volvo lidera várias iniciativas para contribuir com os grandes desafios globais, bem como com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pós-2015 propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Temas prioritários	Desafios	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU	Ações desenvolvidas pelo Grupo Volvo
Crescimento populacional e urbanização	Transporte e infraestrutura para mais de 9 bilhões de pessoas em 2050.	(11.2) Transporte seguro, acessível e sustentável, expansão do transporte público.	• Programa City Mobility • Sistemas BRT (Bus Rapid Transit)
Desafio climático	Dependência de combustíveis fósseis e emissões de gases de efeito estufa.	(13) Agir de forma urgente para combater as mudanças climáticas e seus impactos.	• Eficiência energética • Combustíveis alternativos • Fábricas neutras em CO_2
Escassez de recursos	Como conciliar o consumo excessivo e em ascensão com os recursos naturais limitados.	(12) Promover tanto o consumo como a produção sustentáveis.	• Remanufatura • Eficiência de materiais • Análise de ciclo de vida
Segurança no trânsito	De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a cada ano, cerca de 1,3 milhão de pessoas morrem e outras 50 milhões ficam feridas nas ruas e rodovias de todo o mundo.	(3.6) Reduzir as mortes e os ferimentos globais por acidentes em estradas.	• Dispositivos de segurança nos veículos • Treinamento de motoristas e operadores de equipamentos • Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST)
Atração e retenção de talentos	Desenvolver um ambiente colaborativo rico em troca de informações, que proporcione um aprendizado contínuo, estimulando o engajamento dos seus funcionários e atraindo talentos.	(4) Proporcionar formação de qualidade e oportunidades contínuas de desenvolvimento para todos.	• Parceria com universidades • Universidade corporativa • Programa Volvo de Desenvolvimento de Lideranças (PDLV) • Programa de estágio (Volvo Student Experience) e aprendiz

Relacionamento com *stakeholders*

O relacionamento contínuo com os públicos estratégicos (*stakeholders*) contribui para assegurar que as operações do Grupo Volvo agreguem valor tanto para a organização como para a sociedade.

Os principais públicos estratégicos do Grupo Volvo no Brasil são seus funcionários; clientes; fornecedores; rede de concessionárias, distribuidores e importadores; representantes do governo e de instituições empresariais; sindicatos; organizações não governamentais; as comunidades do entorno das fábricas e a sociedade em geral.

A organização investe na criação e na manutenção de diversos canais para estreitar os laços com esses públicos, primando pela clareza, veracidade, relevância, consistência e transparência na divulgação de fatos e promoção de produtos e atributos da marca, em todas as esferas de negócio.

Em 2014, o Grupo Volvo revisou e atualizou o processo de identificação de temas materiais para a organização e para os *stakeholders*. Nesse processo, a matriz de materialidade da organização encontra-se atualmente composta por 20 temas, apresentados na seguinte ordem decrescente de importância: satisfação do cliente, *compliance* legal, eficiência energética (produtos), emissões (produtos), ética nos negócios e integridade, funcionários qualificados, segurança (veículos e equipamentos), desempenho financeiro, saúde e segurança ocupacional, inovação, combustíveis (disponibilidade e qualidade), direitos humanos, impacto ambiental das operações, cadeia de suprimentos, gerenciamento de risco, eficiência do sistema de transporte, diversidade e inclusão, uso e descarte do produto, engajamento com a sociedade, liderança e conhecimento compartilhado.

No Brasil, ainda não foi realizado um processo estruturado de materialidade. Entretanto, a organização busca responder às questões e expectativas levantadas por seus diversos *stakeholders* por meio dos vários canais de relacionamento disponíveis.

A Volvo no Brasil possui um grupo de executivos representantes das áreas de comunicação e marketing de todas as áreas de negócios (Corporativa, Ônibus, Caminhões, Volvo CE, Volvo Financial Services e Comunicação GTO), que avaliam se as mensagens publicitárias que serão divulgadas estão de acordo com as diretrizes e princípios organizacionais. A Volvo atua dentro das normas do Conselho de Autorregulamentação Publicitária (Conar) e dos códigos de conduta da Associação Brasileira de Anunciantes e da Associação Brasileira de Defesa do Consumidor. Em 2013 e 2014, não foram registradas notificações por desrespeito a regulamentos e leis e a códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.

Stakeholder	Canais de relacionamento
Clientes	• Interação nas operações diárias • Pesquisas de satisfação e de imagem de marca • Treinamentos • Eventos • Entregas técnicas de produtos • Revistas e boletins impressos e eletrônicos • Portais na internet • Diálogo nas redes sociais • Volvo Action Service • Visitas à fábrica
Funcionários	• Interação nas operações diárias • Equipes autogerenciáveis • Comissão de Fábrica • Revisão regular do Plano de Desenvolvimento Pessoal (PBP) • Pesquisa de engajamento • Intranet • TV corporativa • Revistas e boletins impressos e eletrônicos
Rede de distribuição	• Interação nas operações diárias • Eventos de alinhamento e planejamento • Treinamentos • Extranets • Revistas e boletins impressos e eletrônicos
Fornecedores	• Interação nas operações diárias • Portal do fornecedor na internet • Eventos • Treinamentos
Sindicatos	• Interação com Comissão de Fábrica • Reuniões e assembleias
Governo e instituições empresariais	• Participação em instituições e associações empresariais • Iniciativas conjuntas
Comunidade do entorno	• Centro Volvo Ambiental • Fundação Solidariedade • Projeto Capoeira e Cidadania • Projetos de voluntariado • Pesquisas
Organizações não governamentais	• Eventos • Projetos em parceria

Compromisso com iniciativas externas

Pacto Global e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Desde 2001, o Grupo Volvo é signatário do Pacto Global (Global Compact) criado pela Organização das Nações Unidas (ONU) para disseminar princípios relacionados a quatro áreas: Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção Ambiental e Anticorrupção. A organização também está comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), criados para dar continuidade aos Objetivos do Milênio.

Compromisso com o WWF é renovado com novas e desafiadoras metas para o período 2015-2020

Desde 2010, o Grupo Volvo é membro do Programa Defensores do Clima do World Wide Fund for Nature (WWF), uma das mais respeitadas redes internacionais voltadas à conservação da natureza. Trata-se de um programa único que mobiliza empresas multinacionais líderes para cortar, em termos absolutos, suas emissões de CO_2 e exercer liderança no tema de mudanças climáticas.

No primeiro ciclo do acordo, que vigorou entre 2009 e 2014, o Grupo Volvo reduziu em 20% as emissões nas instalações da companhia, percentual bem acima dos 12% estipulados na meta inicial. Melhorando a eficiência de combustível, a corporação também diminuiu em 40 milhões de toneladas as emissões de gás carbônico durante a vida dos produtos vendidos nesse período, comparados com os modelos de 2008. Esse resultado é também bastante superior à meta inicial de redução de 30 milhões de toneladas.

Novos objetivos foram estabelecidos pelo Grupo Volvo para o período 2015-2020

	Objetivos	Data-alvo
Emissões e eficiência energética dos produtos	Melhoria no consumo de combustível dos motores da Volvo Penta.	2020
	Reduzir as emissões de CO_2 totais durante a vida útil de veículos vendidos entre 2014 e 2020 em mais de 40 milhões de toneladas.	2020
Sistema de Eficiência em Transporte	Iniciar a implantação do conceito de City Mobility em, no mínimo, cinco cidades.	2020
Liderança/ compartilhamento de conhecimento	Desenvolver protótipos de caminhões com menor consumo de combustível em comparação ao modelo padrão de 2013.	2020
	Desenvolvimento de tecnologias em equipamentos de construção mais eficientes em relação aos padrões de 2013.	2020
	Sediar o evento “Construction Climate Challenge” para promover a sustentabilidade em toda a cadeia de valor da indústria de construção.	2015
Impacto ambiental das operações	Implantar iniciativas de eficiência energética para atingir uma redução de 150 GWh, correspondendo a 8% nos atuais volumes de produção.	2020
	Reduzir as emissões de CO_2 por unidade produzida de transporte de cargas em 20% (base 2013).	2020
Cadeia de suprimentos	Incentivar e dar suporte a dez fornecedores para aprimorar sua eficiência energética.	2020

Transporte sustentável

Nossos esforços estão continuamente direcionados a repensar o segmento de transporte comercial e trabalhar em parceria com clientes, governo, especialistas e universidades para criar no presente as soluções que impactarão positivamente o futuro.

19 Rumo a um novo futuro
20 Sustentabilidade no transporte
22 Desenvolvendo soluções mais sustentáveis para o mercado brasileiro

Rumo a um novo futuro

Em 2010, o Grupo Volvo estabeleceu as metas e planos para delinear seu futuro. A nova visão ressalta o compromisso com o desenvolvimento de soluções inteligentes de mobilidade, contribuindo para um mundo melhor e mais sustentável.

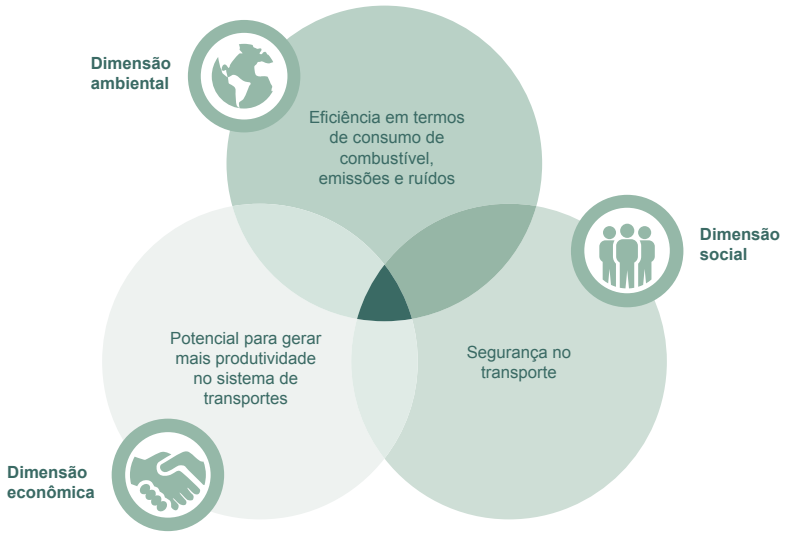
Visão
Tornar-se líder global em soluções de transporte sustentável.

As estratégias que impulsionarão nossa jornada
• Criar valor para segmentos selecionados de clientes.
• Ser pioneiro em produtos e serviços para as indústrias de transporte e infraestrutura.
• Atuar com qualidade, segurança e cuidado ambiental.
• Trabalhar com energia, paixão e respeito pelas pessoas.

Nossos objetivos de sustentabilidade de longo prazo
• Consolidar-se como provedor de soluções inovadoras e eficazes, em termos energéticos, nos segmentos de transporte e infraestrutura.
• Estar entre as empresas mais rentáveis do setor.
• Ser o parceiro de negócios mais próximo dos clientes.
• Contribuir para o desenvolvimento social, tanto local quanto globalmente.
• Ser um empregador de referência, contando com um time global de alto desempenho integrado por cada vez mais mulheres e representantes de grupos minoritários em posições de liderança.
• Oferecer soluções de transporte neutras em emissões de carbono e neutralizar as emissões de todas as fábricas do Grupo Volvo.
• Zerar os acidentes com os produtos do Grupo Volvo.

Sustentabilidade no transporte

Um sistema de transporte eficiente é essencial para o desenvolvimento econômico e social das nações. Ao mesmo tempo, os veículos geram emissões, congestionamentos e acidentes. Consciente da sua responsabilidade como agente de mudanças, o Grupo Volvo trabalha a sustentabilidade no transporte por meio de um modelo holístico.



Para o Grupo Volvo, as soluções de transporte sustentáveis aprimoram o desempenho econômico e ambiental, considerando também o impacto social. Na intersecção dos três círculos que compõem o modelo, a sustentabilidade no transporte é atingida.

Os principais passos da nossa jornada rumo à sustentabilidade

1927

• A Volvo é fundada na Suécia por Assar Gabrielsson e Gustav Larsson, que elegem a segurança e a qualidade como valores fundamentais.

1959

• Desenvolve o cinto de segurança de três pontos.

1972

• Divulga a sua primeira Declaração Ambiental.

1976

• Introduz o *Crash Test* em caminhões.

1979

• Participa da implantação do primeiro sistema de transporte coletivo BRT (*Bus Rapid Transit*) em Curitiba (PR).

1987

• Lança o Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST) no Brasil.

1991

• A Volvo Care Cab é eleita a cabine mais segura em equipamentos de construção.

2001

• Adere ao Pacto Global da ONU.

2005

• A Volvo Penta lança o IPS (*Inboard Propulsion System*), um sistema de propulsão que oferece uma redução de cerca de 30% no consumo de combustível (diesel) em relação a um sistema convencional.

2007

• Apresenta sete modelos de caminhões que podem ser operados com diferentes combustíveis renováveis.

• As fábricas de Ghent (Bélgica) e Tuve (Suécia) são reconhecidas como neutras em emissões de carbono.

2011

• Torna-se o primeiro fabricante de veículos em todo o mundo a assinar um compromisso de redução de emissões com o WWF.

• A fábrica de Vara (Suécia) neutraliza suas emissões de carbono.

2012

• Inicia a produção dos ônibus híbridos no Brasil.

2013

• Introduz no Brasil os testes com o caminhão movido a GNL (gás natural liquefeito) e a diesel.

• Tem início o processo de captação de energia eólica e solar na fábrica de Curitiba.

• A fábrica sueca de Braås torna-se neutra em emissões de carbono.

2014

• Lançamento do ônibus elétrico híbrido 7900.

• Inauguração da AstaZero, a primeira pista de testes em tamanho integral para segurança automotiva, localizada na Suécia.

• Eleita no Brasil a empresa mais sustentável do setor de Autoindústria pelo Guia Exame de Sustentabilidade 2014.

• Implanta a Visão Zero Acidentes no Brasil.

• Lançamento do Atlas da Acidentalidade no Transporte Brasileiro e do Guia da Mobilidade Urbana no Brasil.

• Volvo Bus assina convênio com a Prefeitura de Curitiba para iniciar os testes com o ônibus elétrico híbrido articulado dentro do projeto global City Mobility.

• Os compromissos globais estabelecidos no Programa Defensores do Clima da WWF (2009-2014) foram superados e novos objetivos foram estabelecidos para o período 2015-2020.

Desenvolvendo soluções mais sustentáveis para o mercado brasileiro

De olho no esgotamento das fontes de energia fósseis, a Volvo vem constantemente aperfeiçoando seus caminhões, ônibus, equipamentos de construção e motores para que tenham o máximo de eficiência energética. Especificando os veículos corretamente e desenvolvendo trens de força e chassis adequados a cada operação, a empresa inova fornecendo caixas de câmbio que diminuem o consumo de combustível e maximizam o desempenho do motor. Paralelamente, desenvolve motores capazes de emitir cada vez menos gases e ter o máximo de eficiência energética, e ainda outros para rodar com combustíveis alternativos e renováveis.

Outra importante ação da Volvo são os veículos híbridos e os sistemas eficientes de transporte de massa, como os BRTs (*Bus Rapid Transit*), que usam vias exclusivas e chassis de alta capacidade. Confira as principais novidades introduzidas pelo Grupo Volvo na América Latina em 2013 e 2014.

VOLVO BUS TRAZ PARA CURITIBA O PROJETO CITY MOBILITY

Em outubro de 2014, a Volvo Bus Latin America assinou com a Prefeitura de Curitiba (PR) um memorando de entendimento para a realização de testes com um ônibus elétrico híbrido articulado e de um estudo da viabilidade da adoção do veículo no sistema de transporte da cidade. O ônibus será desenvolvido pela Volvo para atender a uma demanda de Curitiba de veículos com baixas emissões de poluentes e alta capacidade de transporte.

O ônibus elétrico híbrido articulado será desenvolvido em Curitiba, já atendendo às homologações de transporte urbano da cidade, e vai integrar o City Mobility, projeto global de eletromobilidade da Volvo Bus. O início dos testes com o veículo está previsto para o primeiro semestre de 2016. Lançado em 2013, o City Mobility é um projeto global de eletromobilidade da Volvo Bus que tem como objetivo desenvolver soluções sustentáveis de transporte urbano. Reúne esforços do poder público, iniciativa privada e universidades para desenvolver soluções que atendam às demandas das cidades por um sistema de transporte público eficiente, com baixo nível de emissões de poluentes, mais silencioso, rápido, confortável e seguro.

Curitiba será a primeira cidade no Brasil a testar o ônibus elétrico híbrido. Outras cidades que participam do projeto são Gotemburgo e Estocolmo, na Suécia; Edimburgo, na Escócia; Luxemburgo, em Luxemburgo; Hamburgo, na Alemanha; Montreal, no Canadá; Xangai, na China; Bangalore, na Índia; Bogotá, na Colômbia e Cidade do México, no México.

CAMINHÕES: RENOVAÇÃO EM PROL DE UM SALTO HISTÓRICO NO TRANSPORTE DE CARGAS BRASILEIRO

Em 2014, a Volvo realizou a maior renovação de sua linha de caminhões desde que iniciou as operações industriais no Brasil há quase quatro décadas. A nova geração dos caminhões pesados (linha F) incorpora o uso ainda mais intenso de tecnologia digital, introduzindo várias inovações.

Conectividade. A nova arquitetura eletrônica conecta o caminhão com a mais avançada telemetria para o transporte. O sistema I-See, por exemplo, reconhece a topografia das estradas por onde passa, otimizando as mudanças de marchas em favor da produtividade e da economia de combustível. Outra inovação que surpreende é o My Truck, um aplicativo que reproduz no celular, de forma remota, várias funções do painel de instrumentos. O VOAR on Call (Volvo Atendimento Rápido) permite, através do toque de um botão no painel, que o motorista entre em contato com a Volvo para atendimentos emergenciais na estrada, 24 horas nos 7 dias da semana.

Segurança. O design inovador amplia a visibilidade em 20%. O FH carrega ainda uma série de itens que reforçam a posição de liderança mundial da Volvo em segurança. Pode vir equipado com ESP (Controle Eletrônico de Estabilidade), ACC (Piloto Automático Inteligente) e LKS (Monitoramento da Faixa de Rodagem).

Design. A revolução do novo FH começa no design ainda mais aerodinâmico. O interior também é todo novo. A cabine ficou um metro cúbico maior. É mais confortável e segura na hora de trabalhar e descansar. O motorista dirige e enxerga melhor.

Configurações. A Volvo também expande sua oferta com novas configurações. Os destaques são o FM, com o motor 380 cv; o FMX, com tração integral nas versões 4x4 e 6x6; o FH 8x2, único de sua categoria a sair de fábrica com essa configuração de eixos; e o FH 8x4, para cargas indivisíveis.

Os caminhões semipesados da linha VM também foram atualizados, passando a vir equipados com o câmbio eletrônico I-Shift, além de trazer várias mudanças internas que garantem ainda melhor ergonomia ao veículo, proporcionando mais conforto e segurança aos condutores.

EQUIPAMENTOS DE CONSTRUÇÃO: PROVENDO SOLUÇÕES COMPLETAS PARA O CLIENTE

Em 2014, a Volvo CE ampliou o seu portfólio de equipamentos voltados ao segmento de construção rodoviária. Foram lançados dois modelos de vibroacabadoras (ABG5820 e ABG2820) e também dois novos modelos de compactadores: o DD38HF (modelo tandem de 4 toneladas) e o compactador pneumático PT220 (de 24 toneladas). Além disso, a linha de motoniveladoras passou a incorporar modelos equipados com alavancas joystick, que oferecem mais comodidade para o operador. Também foi inaugurado em 2014 o Road Institute, o mais completo centro de treinamento para o segmento de construção de estradas da América Latina.

A empresa também lançou a escavadeira compacta EW60C. Com design moderno, possui funcionalidades que a tornam até 25% mais rápida, consumindo até 50% menos combustível que uma retroescavadeira graças à sua menor necessidade de reposicionamento e possibilidade de trabalhar em espaços restritos.
A Volvo CE está há vários anos oferecendo ao mercado latino-americano equipamentos de construção com tecnologia de emissões para atender regulamentações locais, como é o caso do Brasil com o Proconve/MAR-I (Programa de Controle da Poluição do Ar por Veículos Automotores para Máquinas Agrícolas e Rodoviárias), que entrou em vigor em janeiro de 2015.

INOVAÇÕES DA VOLVO PENTA MOVIMENTAM O SEGMENTO NÁUTICO

A Volvo Penta lançou várias soluções inovadoras durante os anos de 2013 e 2014. Entre elas, destacam-se o Glass Cockpit, o motor V8-430 e o Pacote Easy Boating.

O Glass Cockpit é um sistema especialmente criado para aprimorar o controle e monitoramento de informações do sistema de propulsão, incluindo avisos e alarmes. Os dados são exibidos em um monitor de alta tecnologia na estação de pilotagem. Isso permite um projeto ergonômico para todo o painel de instrumentos, com botões sensíveis ao toque nas telas (touch-screens).

Tendo como base o premiado projeto do V8-380, o motor V8-430 combina o mais alto desempenho com a melhor relação peso/potência da indústria. Equipado de série com conversores catalíticos, o motor atende às mais exigentes normas mundiais de emissão de poluentes.

O pacote “Easy Boating” lançado pela Volvo Penta no segundo semestre de 2014 reúne uma série de itens como produtos, tecnologias e soluções de pós-venda ofertados pela marca, tornando a experiência da navegação ainda mais simples e segura. Fazem parte desse pacote soluções como o joystick, o interceptor, além de planos de manutenção e garantias da marca, que incluem vantagens como descontos exclusivos, garantia de mão de obra qualificada e preço padronizado.

Em 2013 e 2014, o Grupo Volvo no Brasil não recebeu sanções administrativas, judiciais ou outras multas relacionadas aos produtos ou a impactos causados na saúde e na segurança dos consumidores. Também não foram registradas multas significativas relativas à rotulagem de produtos.

Criando valor compartilhado

Criamos e compartilhamos valor para impulsionar não apenas os nossos negócios, e sim a sociedade como um todo.

25 Desempenho econômico
26 Clientes em foco
29 Comunidade interna
36 Engajamento com a sociedade
46 Premiações e reconhecimentos

Desempenho econômico

Em 2014, o Grupo Volvo registrou bons resultados, mesmo com o mercado de veículos comerciais em queda. Na área de caminhões, esse foi o segundo melhor ano em emplacamentos, alcançando 19.732 veículos, número inferior somente às 20.731 unidades emplacadas em 2013. A Volvo ainda retomou a liderança no segmento de caminhões pesados, terminando 2014 com 29,6% de market share, quase três pontos percentuais a mais que no exercício anterior. A linha VM de caminhões semipesados bateu mais um recorde histórico, alcançando inéditos 12,6% de participação.

Somando-se os resultados de caminhões pesados e semipesados, a Volvo teve um bom desempenho em 2014, conquistando 21,3% de participação de mercado, 1,3 pontos percentuais a mais que os 20% de market share registrados em 2013. A Volvo é a única montadora de caminhões que apresenta uma trajetória de crescimento sustentado desde 2008, saltando dos 12,8% de participação de mercado naquele ano para os atuais 21,3%.

As vendas de ônibus da marca cresceram 2,7% no período, apesar de o mercado ter caído 16,3%. Foi também o segundo melhor ano da história da Volvo no segmento de ônibus na América Latina, com a comercialização de 3,1 mil chassis, 1,7 mil emplacados no país e 1,4 mil no mercado externo. Na área de ônibus, a marca conquistou 1,2 pontos percentuais de market share, atingindo 11,9% de participação no mercado brasileiro nos segmentos de pesados e semipesados. Nos últimos quatro anos, a Volvo Bus aumentou sua participação de mercado de forma consistente. Em 2010 tinha 4,1% de market share; em 2011, 7,7%; em 2012 alcançou 9,9%; e em 2013, 10,7%.

Na área de equipamentos de construção, a Volvo terminou 2014 com 9% de market share no Brasil. Considerando também os volumes da SDLG, a outra marca de equipamentos de construção da Volvo CE, o market share chegou a 11,1% no país, maior que os 9,7% registrados em 2013, conforme dados da AEM. Em máquinas de construção rodoviária, um segmento no qual a Volvo ingressou recentemente na América Latina, o crescimento foi expressivo, saltando de 4,4% de market share no continente para 5,9% na mesma base de comparação. No Brasil, a liderança em caminhões articulados foi bastante expressiva: chegou a 100%, ante os 80% de 2013. A Volvo também cresceu no segmento de escavadeiras, registrando expressivos 15,4% de market share no Brasil.

A Volvo Financial Services Brasil (VFS) também encerrou 2014 com volumes recordes de financiamentos, vendas de consórcios e de seguros. A empresa financiou R$ 2,9 bilhões para aquisição de caminhões, ônibus e equipamentos de construção, 34% a mais que no ano anterior. A comercialização de consórcios cresceu 14% na mesma comparação, e os seguros alcançaram R$ 110 milhões. A instituição foi responsável pelo financiamento de 39% das vendas da marca no Brasil. O Consórcio Volvo registrou a venda de 2,4 mil cotas e um volume de créditos na ordem de R$ 800 milhões, o maior em mais de 20 anos. A opção pelo consórcio continua a ser uma alternativa importante para aquisição de veículos comerciais. E a Volvo Corretora de Seguros está entre as maiores do Brasil na comercialização de seguros para caminhões e equipamentos de construção.

Clientes em foco

AVALIANDO CONTINUAMENTE A SATISFAÇÃO

Existem várias pesquisas contínuas de satisfação desenvolvidas pelas áreas de negócios do Grupo Volvo no Brasil para identificar as expectativas e demandas dos clientes, prestar serviços diferenciados e desenvolver produtos que os satisfaçam de forma plena.

A área de caminhões realiza anualmente a pesquisa de Satisfação de Clientes (CSS), com uma amostra que envolve cerca de 1.800 entrevistados, entre clientes da marca e clientes da concorrência. O estudo se subdivide em venda de caminhões novos e pós-vendas. O primeiro é direcionado aos clientes que compraram caminhões Volvo nos últimos 24 meses e avalia sua satisfação com o produto, vendas e entrega. O segundo é direcionado aos clientes que usaram uma oficina Volvo nos últimos 12 meses e mede a satisfação com os serviços de oficina e peças. Além disso, mensalmente é aplicada a Continuous Satisfaction Survey junto aos clientes que utilizaram os serviços da rede de concessionárias. Construída com base nos questionamentos feitos na pesquisa anual, essa pesquisa possibilita o acompanhamento de eventuais insatisfações e a realização de ações corretivas em relação aos serviços, peças e entrega técnica. Os planos de ação são elaborados e executados pela rede com a supervisão da Volvo.

A área de equipamentos de construção também realiza pesquisas de satisfação para as marcas Volvo CE e SDLG. Trata-se de um processo contínuo, que aborda cerca de 200 clientes a cada mês em duas ações: a pesquisa da experiência de compra (realizada até 30 dias após a entrega técnica do equipamento) e a pesquisa da experiência de uso (realizada um ano após a entrega técnica do equipamento). Em 2014, as notas dadas às experiências de compra e de uso da marca Volvo foram, respectivamente, 9,2 e 8,5, e da marca SDLG, 9,1 e 8,0. A média dos resultados dessas duas pesquisas gera um índice denominado Customer Satisfaction Index (CSI).

Em 2014, a Volvo Penta realizou uma pesquisa junto aos clientes finais dos segmentos marítimo e industrial e registrou uma média de 81% de satisfação. O estudo incluiu aspectos como a percepção da marca, experiência de compra e de uso, além do nível de recomendação dos produtos.

A Volvo Financial Services vem desenvolvendo ao longo dos últimos anos programas de relacionamento e ações comerciais

competitivas com a finalidade de fortalecer a parceria junto à Rede de Concessionárias e Distribuidores para entender qual é a necessidade do mercado e, principalmente, de seus clientes, bem como oferecer as melhores soluções em financiamentos, seguros e consórcio, de acordo com a visão estratégica do Grupo Volvo. Além disso, também conta com um canal de atendimento direcionado ao cliente, o qual tem como objetivo apoiá-la na conquista de novos negócios e solucionar reivindicações diversas sobre os produtos e serviços disponibilizados pela instituição. Anualmente, a VFS realiza pesquisas de satisfação, chamadas DSI – Dealer Satisfaction Index e CSI – Customer Satisfaction Index, para conhecer ainda mais o perfil de seus parceiros e clientes, bem como detectar tendências e oportunidades que contribuirão para o planejamento dos processos de gestão e na entrega de soluções completas que se adaptem às necessidades dos negócios no dia a dia.

Já a Volvo Bus utiliza a metodologia TRIM Index para medir a lealdade do cliente em relação à marca e sua satisfação com os produtos, serviços e atendimento de pós-venda. Nesse sentido, são ouvidos clientes da Volvo e de marcas concorrentes. Nas entrevistas, avaliam-se aspectos como confiabilidade do produto, consumo de combustível, conforto, segurança, intenção de continuar comprando ônibus da marca, vantagens competitivas, facilidade de manutenção, disponibilidade de peças, agilidade e qualidade no atendimento, e compromisso da marca com o cliente. Os últimos resultados, coletados no final de 2014, apontavam a Volvo como a marca de ônibus líder em satisfação dos clientes nos principais mercados latino-americanos: Brasil, Colômbia, Peru e Chile.

ATENDENDO COM EXCELÊNCIA

A Volvo está comprometida em prover assistência total a seus clientes, procurando resolver rapidamente suas demandas e orientando-os sobre os procedimentos que serão adotados. Criado em 1981, o serviço de atendimento Volvo Atendimento Rápido (VOAR) foi pioneiro no mercado brasileiro e serviu de modelo tanto para a concorrência como para o próprio Grupo Volvo, sendo posteriormente estendido para outros países da América Latina. Por meio do Programa Volvo Action Services (VAS), a empresa oferece três canais de atendimento.

1) Volvo Atendimento Rápido (VOAR): com o apoio das mais modernas ferramentas tecnológicas, uma equipe de funcionários bilíngues, com formação em mecatrônica e amplo conhecimento dos produtos Volvo, trabalha 24 horas por dia para garantir pronto atendimento para motoristas de ônibus e caminhões no Brasil e países do MERCOSUL.

VOLVO ATENDIMENTO RÁPIDO (VOAR)	
Argentina	0800 6664639
Brasil	0800 416161
Chile	800 646815
Peru	0800 53386
Uruguai	000 4055125
Email: vas.br@volvo.com	

2) Suporte Técnico: suporte técnico para ferramentas e aplicações de pós-venda para os clientes e mecatrônicos da rede Volvo.

SUPORTE TÉCNICO
Horário de atendimento: de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h (horário de Brasília).
E-mail: tstsa@volvo.com

3) Linha Direta Volvo (LDV): criada em 1999, está habilitada a proporcionar uma resposta rápida e eficiente às necessidades dos clientes Volvo, sendo eles proprietários ou não de um produto da marca. O serviço está à disposição de todos que desejam realizar consultas, enviar sugestões, elogios ou reclamações sobre quaisquer produtos ou serviços fornecidos pelo Grupo Volvo no Brasil e/ou por sua rede de concessionárias, através de e-mail, website institucional, telefone e redes sociais.

LINHA DIRETA VOLVO (LDV)	
Caminhões, ônibus e equipamentos de construção	0800 411050
Volvo Penta	0800 418485
Horário de atendimento: de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h, para garantir pronto atendimento aos clientes.	
Email: ldv.br@volvo.com	

Os clientes da Volvo Financial Services (VFS) contam com o suporte de dois canais de atendimento:

1) Central de Atendimento: serviço de atendimento e informações relativos às linhas de financiamento comercializadas pelo Banco Volvo do Brasil S.A., pertinentes à venda de cotas de consórcio e de apólices de seguros.

CENTRAL DE ATENDIMENTO VOLVO FINANCIAL SERVICES (VFS)	
Telefone	0800 413033
Horário de atendimento: de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h. Avenida Juscelino K. de Oliveira, 2600 CEP: 81260-900 – Curitiba – PR	
E-mail: vfsbrasil@vfsco.com	

2) Ouvidoria: funciona como mais uma opção de atendimento para os consumidores recorrerem caso alguma solicitação não tenha sido resolvida satisfatoriamente nos demais canais de contato. As reclamações e sugestões são registradas formalmente e respondidas em um prazo máximo de 10 dias. O levantamento dos fatos e as conclusões ocorrem com imparcialidade e transparência, respeitando os direitos do consumidor e com foco na melhoria dos processos e do atendimento.

OUVIDORIA VOLVO FINANCIAL SERVICES	
Telefone	0800 645 5554
Horário de atendimento: de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h (horário de Brasília). Avenida Juscelino K. de Oliveira, 2600 CEP: 81260-900 – Curitiba – PR	
E-mail: ouvidoria@vfsco.com	

Principais Números dos Canais de Atendimento da Volvo

	2012	2013	2014
VOAR	105.161	98.753	99.190
Suporte Técnico	5.280	4.759	6.157
LDV	17.612	24.156	21.023
VFS	49.690	63.661	83.195

As centrais de atendimento ao consumidor são importantes fontes de informações sobre eventuais problemas envolvendo os produtos e serviços da Volvo. Existem processos implantados para identificar as causas dessas falhas e utilizar as informações recebidas para a melhoria dos produtos e serviços da organização.

A Volvo promove treinamento contínuo dos seus profissionais de atendimento para uma relação de respeito com o consumidor, reconhecendo falhas e agindo com rapidez na solução de problemas. Está em desenvolvimento uma política global do Grupo Volvo de proteção à privacidade do consumidor. Em 2013 e 2014 não foram registradas reclamações sobre o assunto.

FORTALECENDO RELACIONAMENTOS

O Grupo Volvo valoriza a parceria de longo prazo com seus clientes e utiliza vários canais e estratégias de comunicação para fortalecer alianças e relacionamentos. Para aprimorar ainda mais esse atendimento, a Volvo inaugurou em 2014 dentro da fábrica de Curitiba (PR) a Casa do Cliente, que representa o maior e mais aparelhado centro receptivo de clientes da marca em todo o mundo, e está disponível para todas as áreas de negócio.

O espaço inclui arena com arquibancada, pavilhão com salas modulares para atendimento individual, sala para 60 pessoas e um salão multiuso para 800 pessoas, que pode ser transformado em refeitório ou auditório. A Casa do Cliente possui ainda duas pistas para test-drive, de 2 km cada, uma de características rodoviárias e outra tipicamente off-road. Na retaguarda, existe ainda uma completa infraestrutura de apoio com uma cozinha industrial, vestiários e um centro de treinamento com box-oficina, com seis estações de serviço.

Nos últimos dois anos, mais de 8.000 clientes participaram do Volvo Experience, que inclui uma visita à fábrica da Volvo em Curitiba, onde recebem informações sobre os produtos, programas de manutenção e gestão de frota, além de participarem de test drives. Em 2014, o Volvo Experience passou a ser estendido para os clientes da área de ônibus.

O Centro de Entrega Volvo (CEV) é um programa de relacionamento diferenciado, desenvolvido para os clientes que optam por receber seus caminhões diretamente na fábrica em Curitiba (PR). Com duração de seis horas, o programa completo de entrega técnica prevê treinamentos teóricos e técnicos, test drive, almoço, uma revisão de entrega, além de uma visita guiada à fábrica da Volvo. Em 2013 e 2014, o CEV realizou 5.749 atendimentos.

SERVIÇOS E TREINAMENTO

A Volvo sabe que, após a entrega de um veículo, é por meio dos serviços de pós-venda que se consolida uma relação duradoura com os clientes. De forma alinhada com os valores de segurança e qualidade, oferece programas de manutenção que fazem o monitoramento regular dos veículos dos clientes, consultoria e ferramentas para gerenciamento e manutenção de frota e acesso facilitado a financiamento, consórcio e seguros. Para aprimorar os serviços, a Rede Volvo estendeu em 2014 o atendimento remoto a clientes com oficinas volantes para prestar serviços em horários alternativos.

O treinamento voltado aos usuários finais dos seus produtos é uma grande prioridade para a Volvo. Os treinamentos para motoristas profissionais utilizam uma metodologia exclusiva, desenvolvida a partir da realidade e das necessidades do motorista rodoviário brasileiro e associam teoria e prática, estimulando os condutores a adotarem uma postura mais segura como gerenciadores de riscos no dia a dia da profissão, proporcionando melhoria em sua qualidade de vida e maior rentabilidade às transportadoras. O principal objetivo é proporcionar maior rentabilidade e disponibilidade do veículo, através da melhor capacitação dos motoristas em relação ao funcionamento e à forma correta de condução.

Em 2014, a Volvo Construction Equipment inaugurou, em Curitiba, o Road Institute, o mais completo centro de treinamento e demonstrações para o segmento de construção e manutenção de estradas. O instituto oferece tanto cursos teórico-práticos, orientados àqueles que trabalham com a execução de obras rodoviárias, como seminários direcionados àqueles que planejam, coordenam e executam esse tipo de obra. A empresa possui também na mesma cidade um completo Centro de Treinamento, além de dez Centros Regionais de Desenvolvimento de Competências (CDCs): sete instalados em seus distribuidores brasileiros e três estrategicamente localizados no Chile, na Colômbia e na Argentina. Para complementar os treinamentos operacionais, a Volvo CE disponibiliza capacitações utilizando seus modernos simuladores de operação, os quais oferecem treinamentos mais eficientes, com maior segurança, menor custo e impacto ambiental mais reduzido.

Na área de ônibus, a Volvo iniciou o projeto Caravana de Treinamento, em que três veículos foram transformados em ônibus-escola para percorrer o Brasil treinando mecânicos especialistas no segmento. Em nove meses, foram percorridos 50.000 quilômetros e treinados 300 técnicos. Já a Volvo Penta lançou em 2014 o projeto “Bom Marinheiro”, oferecendo capacitações com os técnicos da Volvo e um selo de reconhecimento para marinheiros das áreas de esporte e recreio.

Junto com a rede de concessionárias, a Volvo vem investindo na ampliação da infraestrutura de atendimento e em projetos que atendem necessidades específicas dos clientes de ônibus. Nos últimos anos, a empresa investiu na expansão da sua rede de concessionárias e inaugurou duas casas exclusivas de ônibus no Brasil (Curitiba e Belo Horizonte). A rede conta com a figura do Mr. Bus, um profissional especializado e dedicado aos clientes de ônibus, que interage com todas as áreas da concessionária e da fábrica para garantir agilidade no atendimento. Além disso, nas regiões em que há maior circulação de ônibus da marca, as casas foram classificadas como Concessionária Linha Azul. Essas casas possuem infraestrutura exclusiva e alta disponibilidade de peças para atender às necessidades dos operadores de transporte.

Comunidade interna

Na área de gestão de pessoas, a Volvo busca trabalhar de forma alinhada com os seus valores corporativos com energia, paixão e respeito pelas pessoas. Os esforços estão concentrados para atrair e reter talentos, promover o respeito à diversidade, o estímulo ao diálogo, o desenvolvimento de competências, buscando sempre reconhecer as realizações individuais ou em equipe.

Em 2014, a empresa conquistou, pela quinta vez, o prêmio de "Melhor Empresa Para Você Trabalhar" no setor automotivo, concedido pelo Guia Você S/A, esteve posicionada entre as seis melhores empresas para lideranças no Brasil em pesquisa desenvolvida pelo Grupo Hay e foi eleita uma das dez empresas mais desejadas pelos executivos brasileiros, segundo a pesquisa realizada pela DMRH em conjunto com a Nextview People.

Geração de emprego
Curitiba (PR)

	2012	2013	2014
Admissões	363	816	297
Taxa de rotatividade	5,30%	12,50%	11,60%
Tempo médio de casa	7,03 anos	6,58 anos	7 anos

PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

Em 2014, a comunidade interna do Grupo Volvo no Brasil era formada por 4467 profissionais, trabalhando nas unidades de Curitiba (PR) e Pederneiras (SP). Também integravam seus quadros 182 estagiários e 118 menores aprendizes.

A Volvo não tem uma política ou prática específica para priorizar a contratação de moradores da comunidade local. No entanto, de modo geral, são contratados membros da localidade para trabalhar nas suas duas fábricas sediadas no Brasil.

Número de funcionários segmentados por gênero e nível funcional
Curitiba (PR)

	2012			2013			2014		
CATEGORIA	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**
Presidente/VP	0	0	0	5	1	6	5	1	6
Diretores	12	3	15	26	3	29	28	4	32
Gerentes	68	5	73	78	7	85	82	8	90
Coordenadores	138	29	167	142	35	177	141	36	177
Administrativos	125	61	186	195	100	295	208	101	309
Técnicos	1027	275	1302	1015	268	1283	939	251	1190
Vendedores	45	3	48	49	4	53	71	4	75
Operacionais	1593	146	1739	2014	210	2224	1722	175	1897
TOTAL	**3008**	**522**	**3530**	**3524**	**628**	**4152**	**3196**	**580**	**3776**
Aprendizes	40	29	69	77	41	118	55	35	90
Estagiários	66	55	121	82	65	147	93	71	164

Número de funcionários segmentados por gênero e nível funcional
Pederneiras (SP)

	2012			2013			2014		
CATEGORIA	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**
Diretores	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Gerentes	7	0	7	8	0	8	6	1	7
Supervisores	25	4	29	27	5	32	24	5	29
Administrativos	25	15	40	7	4	11	11	4	15
Técnicos	50	9	59	73	26	99	80	24	104
Operacionais	544	9	553	563	20	583	517	18	535
TOTAL	**652**	**37**	**689**	**679**	**55**	**734**	**639**	**52**	**691**
Aprendizes	30	3	33	23	5	28	23	5	28
Estagiários	25	11	36	18	13	31	14	4	18

Número de funcionários segmentados por gênero e idade
Curitiba (PR)

	2012			2013			2014		
CATEGORIA	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**
Até 17 anos	12	14	26	11	11	22	24	16	40
18 a 24	170	54	224	208	87	295	121	50	171
25 a 29	535	110	645	614	125	739	454	117	571
30 a 39	1359	244	1603	1632	286	1918	1512	270	1782
40 a 49	698	81	779	792	98	890	793	102	895
50 a 64	230	19	249	264	21	285	291	25	316
65 ou mais	4	0	4	3	0	3	1	0	1
TOTAL	**3008**	**522**	**3530**	**3524**	**628**	**4152**	**3196**	**580**	**3776**

Número de funcionários segmentados por gênero

	2012	2013	2014
Homens	3008	3524	3196
Mulheres	522	628	580
TOTAL	**3530**	**4152**	**3776**

Número de funcionários com deficiência

	2012	2013	2014
Total	159	225	202
TOTAL EM %	**4,40%**	**5,14%**	**5,23%**

Número de funcionários segmentados por gênero e idade
Pederneiras (SP)

	2012			2013			2014		
CATEGORIA	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**	**HOMENS**	**MULHERES**	**TOTAL**
Até 17 anos	16	1	17	10	0	10	9	3	12
18 a 24	82	11	93	81	20	101	57	14	71
25 a 29	151	13	164	131	18	149	120	18	138
30 a 39	259	10	269	278	12	290	268	12	280
40 a 49	125	4	129	123	4	127	127	4	131
50 a 64	49	1	50	56	1	57	58	1	59
65 ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**682**	**40**	**722**	**679**	**55**	**734**	**639**	**52**	**691**

Número de funcionários segmentados por gênero

	2012	2013	2014
Homens	682	679	639
Mulheres	40	55	52
TOTAL	**722**	**734**	**691**

Número de funcionários com deficiência

	2012	2013	2014
Total	24	25	32
TOTAL EM %	**3,46%**	**3,21%**	**4,53%**

A DIVERSIDADE QUE FORTALECE

O Grupo Volvo acredita na força na diversidade e que ela contribui para aumentar a produtividade, a colaboração e a capacidade de inovação, criando relacionamentos mais fortes com clientes e parceiros locais e globais. O tema faz parte do Código de Conduta e do "The Volvo Way". Um dos objetivos estratégicos da organização é ser um empregador de referência, contando com um time global de alto desempenho integrado por cada vez mais mulheres e representantes de grupos minoritários em posições de liderança.

No Brasil e no mundo existem várias iniciativas em andamento como, por exemplo, o "Diversity and Inclusiveness Leadership", um workshop sobre diversidade voltado às lideranças com o objetivo de desenvolver a consciência, o conhecimento e as habilidades necessárias para desenvolver líderes inclusivos e também construir uma organização mais inclusiva.

Em setembro de 2014, foi realizada na planta de Curitiba a Semana da Diversidade e Inclusão, oferecendo uma ampla programação de palestras e painéis, com o propósito de disseminar o conceito entre os funcionários e destacar o progresso que o Grupo tem feito na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo. As atividades englobaram as diferentes vivências dos líderes da Volvo na Gestão da Diversidade, as experiências multiculturais dos funcionários expatriados pela Volvo para a China, os encontros e desencontros das gerações no trabalho e na família e os casos de sucesso de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente fabril.

Incentivo à diversidade de gênero

A indústria automotiva é um setor onde ainda predominam os profissionais do sexo masculino. Há vários anos, a Volvo adota no Brasil uma política para aumentar o número de mulheres na produção e em cargos administrativos, com iniciativas que incluem, por exemplo, a participação de mulheres nos comitês seletivos e o trabalho conjunto com consultorias de recrutamento e seleção. A presença de mulheres já é uma realidade em cargos de liderança e também nas linhas de montagem da fábrica de motores, de ônibus e de caminhões pesados e semipesados. No Brasil, a Volvo iniciou em 2007 um programa para que as mães, após o término da licença-maternidade, possam retornar ao trabalho com um impacto menor para os filhos pequenos. O expediente é cumprido de forma integral, mas parte em casa e parte na empresa, prevendo uma carga de trabalho crescente nas dependências da empresa nos meses seguintes ao término da licença-maternidade até o bebê completar um ano.

	2012	2013	2014
Número de funcionárias que saíram de licença-maternidade	31	18	18
Percentual de funcionárias que retornaram da licença-maternidade e permaneceram no mínimo 12 meses após o retorno	97%	89%	94%

Inclusão de profissionais com deficiência

O programa de inclusão de profissionais com deficiência da Volvo no Brasil foi iniciado há mais de dez anos quando a empresa contratou dois deficientes visuais para trabalhar na fábrica de Curitiba, na inspeção tátil de portas de caminhões. A inclusão de pessoas com deficiência em um ambiente fabril de montagem de caminhões pesados foi uma proposta desafiadora e inovadora. A escolaridade desse público e a inexistência de cursos profissionalizantes na área metalmecânica e de montagem de veículos pesados limitavam o acesso à empresa. Para superar esse desafio, a Volvo assumiu a responsabilidade de capacitar os interessados e, em 2006, em uma parceria com o SENAI e a Universidade Livre para Eficiência Humana (Unilehu), ofereceu o primeiro curso de Aprendizagem Industrial para Pessoas com Deficiência.

Dentro da empresa, os esforços estiveram sempre voltados para preparar o ambiente para receber os novos profissionais, sensibilizando as lideranças e funcionários, oferecendo cursos de intérpretes de Libras, fazendo adaptações físicas, como instalação de piso tátil, elevador, rampas e sanitários especiais.

Estímulo aos jovens talentos

A formação de novos talentos é incentivada pela Volvo por meio de dois programas: o Programa de Estágio, realizado em parceria com instituições de ensino, e o Programa de Aprendizagem, em cooperação com instituições como a Elo Agência de Apoio Social e Ambiental e o SENAI. A empresa busca incluir em seu Programa de Aprendizagem jovens estudantes do entorno da fábrica de Curitiba.

Os estagiários e menores aprendizes recebem, além da bolsa-auxílio, um amplo pacote de benefícios que inclui assistência médica, odontológica, transporte, seguro de vida, auxílio-farmácia, auxílio-lentes e armações de óculos, além de cestas de Natal e acesso à Associação Viking, entre outros. A Volvo não tolera nenhuma forma de trabalho forçado, compulsório ou que desrespeite os direitos das crianças, tanto nas suas unidades fabris como nas dos seus concessionários, distribuidores e fornecedores. A idade mínima de emprego é a idade da conclusão escolar em nível obrigatório ou conforme a legislação vigente.

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Anualmente, o Grupo Volvo realiza uma pesquisa de clima organizacional denominada Volvo Group Attitude Survey (VGAS). A participação dos funcionários é voluntária e a pesquisa pode ser respondida de qualquer computador com acesso à internet dentro ou fora da Volvo. As senhas para a participação são distribuídas pelas lideranças.

As duas principais métricas dessa pesquisa são o Índice de Engajamento do Empregado (EEI), que mede o comprometimento do funcionário, e o Índice de Excelência em Desempenho (PEI), para medir a excelência em desempenho, velocidade na execução e qualidade.

Após a divulgação dos resultados da pesquisa, começam os

workshops para discutir os resultados de cada área e estabelecer planos de ação. As últimas edições da pesquisa realizadas com os funcionários da Volvo no Brasil registraram resultados acima da média do Grupo Volvo.

	2012		2013		2014	
Pesquisa de Clima	Brasil	Global	Brasil	Global	Brasil	Global
Índice de Engajamento do Empregado (EEI)	90%	76%	90%	76%	88%	81%
Índice de Excelência em Desempenho (PEI)	87%	74%	87%	76%	86%	83%

REMUNERAÇÃO E CARREIRA

O Grupo Volvo entende que a atração, retenção e motivação das pessoas depende de um robusto pacote de reconhecimento que inclui diversos benefícios, uma consistente política de remuneração fixa e variável, além de ações de reconhecimento não financeiras. Esses incentivos são bastante importantes para a manutenção de um ambiente de trabalho diferenciado e que estimule os profissionais a explorar suas competências e potencialidades. O pacote de benefícios da Volvo é monitorado através de pesquisas salariais realizadas por consultorias especializadas e também através de eventos de benchmarking junto a importantes empresas do mercado de trabalho.

O modelo de Participação nos Lucros e Resultados (PL&R) da organização é composto por três níveis de objetivos: metas corporativas, objetivos dos principais processos da organização e indicadores da equipe ou do profissional. Ele contribui para disseminar os objetivos estratégicos da organização para todos os funcionários. Todos os empregados têm acesso ao Programa de PL&R, com exceção da equipe de vendas, que participa de remuneração variável distinta, baseada em parâmetros diretamente relacionados a vendas. É importante mencionar que todos os benefícios oferecidos aos funcionários de tempo integral (efetivos) são estendidos aos temporários (contrato por tempo determinado).

Com relação ao modelo de carreira, desde 1999 a Volvo adota o conceito de Gestão de Competências alinhado aos objetivos estratégicos da organização e agrupa os cargos em cinco eixos de competências, conforme os resultados esperados de seus ocupantes: operacional, técnico, mercadológico, tecnologia de gestão e gerencial. As competências são definidas e descritas de acordo com as características de cada eixo, função e complexidade das atividades, de maneira a orientar o desenvolvimento e entrega de competências estratégicas para o negócio.As competências, além de outras importantes informações pertinentes, estão reunidas nas descrições de cargos que são divulgadas, juntamente com as demais políticas de gestão de recursos humanos, através da intranet do Grupo Volvo - o Employee Center – e também através de um sistema informatizado de gestão da qualidade, o SGV – Sistema de Gestão Volvo.

Também merece destaque o PBP (Personal Business Plan), importante ferramenta que os funcionários utilizam para definir os principais objetivos individuais para cada ano, além de estruturar o processo de planejamento de carreira, treinamento e desenvolvimento. Essa ferramenta é aplicada em todo o Grupo Volvo em duas etapas: definição dos objetivos anuais e revisão semestral. A importância do PBP reside no debate entre liderança e funcionários para a definição dos objetivos individuais que contribuirão para o atingimento das metas dos principais processos que contribuem para os resultados da organização. O PBP também representa uma oportunidade para avaliar as competências comportamentais e técnicas e para atualizar o plano de desenvolvimento pessoal e de carreira de cada funcionário.

Referências de remuneração	2012	2013	2014
Média salarial da Volvo do Brasil	R$ 5.127,73	R$ 5.340,37	R$ 6.100,78
Participação nos lucros e resultados - PL&R	R$ 19.013,47	R$ 30.000,00	R$ 30.000,00
Proporção do salário mais baixo comparado ao mínimo local*	2,70	3,00	3,05

*Cálculo obtido através do salário mais baixo da operação dividido pelo salário mínimo vigente no mês de dezembro de cada ano.

A liberdade de associação é uma das premissas expressas no Código de Conduta do Grupo Volvo. Até o momento, não foram detectados casos de violação desse direito. No entando, os funcionários contam com o Comitê de Ética para realizar denúncias de qualquer natureza. A Volvo segue os padrões e limites determinados pela legislação quanto às práticas de negociação coletiva. Os acordos firmados com sindicatos abrangem todos os funcionários.

Ainda que a notificação antecipada de mudanças operacionais não esteja especificada nos acordos de negociação coletiva, a Volvo busca comunicar alterações com antecedência, abrindo espaço para esclarecimentos e orientações.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O Grupo Volvo busca o desenvolvimento contínuo do seu capital humano e a disseminação do conhecimento produzido no presente e requerido para o futuro, de forma a agregar valor ao negócio e criar vantagens competitivas. O investimento no capital intelectual é realizado através de programas de educação corporativa, possibilitando conectar as pessoas, processos, tecnologia e informação, a fim de gerar inovação, resultados e sustentabilidade para a empresa.

A empresa mantém um programa de educação que fornece bolsas de estudos para funcionários desde a complementação do ensino funda-

mental e médio até doutorado. Na área de educação complementar e técnica, os funcionários participam de treinamentos que abrangem cursos de natureza técnica-operacional e de desenvolvimento comportamental. Em 2013 e 2014, cada funcionário recebeu em média mais de 60 horas por ano de treinamento e desenvolvimento, realizados interna ou externamente, de acordo com a necessidade de cada um.

A empresa oferece - por meio do Programa de Educação Volvo (PEV) - bolsas de estudo com subsídios de 50% no ensino fundamental, médio, pós-médio, graduação, superior e pós-graduação (especialização, MBA, mestrado e doutorado). O aprendizado dos idiomas inglês e espanhol também é incentivado com subsídios de até 70%.

A Volvo também concentra esforços em parcerias estabelecidas com instituições de ensino (Universidade Positivo, Fundação Getúlio Vargas, Fundação Dom Cabral, PUCPR, UNIFAE, UTFPR, entre outras) que permitem o compartilhamento de renomados profissionais e também desenvolvem projetos customizados para o negócio Volvo. Um exemplo é o MBA Volvo de Liderança e Gestão de Pessoas, criado em 2007 e estruturado em parceria com a Universidade Positivo. O curso destina-se tanto para os funcionários da Volvo quanto para os profissionais do mercado. Em 2014, o Grupo Volvo inaugurou na Suécia a sua Universidade Corporativa para oferecer aos funcionários de todo o mundo cursos presenciais, à distância e de forma mista nas áreas de gerenciamento de projetos, engenharia e compras, operações, liderança, gestão, entre outras.

Programa de **Desenvolvimento de Lideranças Volvo**

Desenvolvendo lideranças para um novo futuro

A Volvo já atua há vários anos com o objetivo de formar e desenvolver seus atuais e futuros líderes. Um marco recente foi o redesenho do Programa de Desenvolvimento de Lideranças Volvo (PDLV), em 2012, para adequá-lo ao conceito de Pipeline de Lideranças adotado pelo Grupo Volvo.

O primeiro ciclo dos módulos coletivos dessa nova fase do PDLV foi encerrado em outubro de 2014. O Programa formou 153 alunos, além de mobilizar mais de uma centena de pessoas entre funcionários, professores, fornecedores e representantes das cinco instituições de ensino participantes. Também buscou disseminar o conhecimento para toda a equipe da Volvo por meio de dezenas de palestras e eventos abertos. Em 2014, a Volvo foi listada entre as melhores empresas para liderança no Brasil, juntamente com a HP, GE, IBM, Unilever e Ambev, em um estudo liderado pelo Hay Group – uma das mais renomadas consultorias internacionais na área de gestão de negócios. Também mereceu destaque em "Desenvolvimento para todos".

Saúde e qualidade de vida

Por saber que um ambiente de trabalho saudável é essencial para a sustentabilidade, o Grupo Volvo busca promover ativamente a segurança, a saúde e o bem-¬estar de seus funcionários, nos aspectos físico, psicológico e social.

Além da assistência médica e odontológica, os funcionários da Volvo contam com vários outros benefícios na área de saúde, como auxílio-farmácia, auxílio lentes e armações para óculos, campanhas de vacinação, atendimento de emergência em domicílio, programa de controle do tabagismo e outras dependências químicas, apoio ao diabético e ao hipertenso, programa de nutrição clínica. Em função disso, são realizados treinamentos e várias campanhas educativas pontuais – agrupadas no Programa Viva sem Riscos – envolvendo funcionários e, no caso das campanhas, estendendo-se também aos terceiros que convivem no ambiente interno.

Investimento em saúde

2012	2013	2014
R$ 25.300.000,00	R$ 31.170.000,00	R$ 34.400.000,00

Segurança no trabalho

Nas fábricas de Curitiba e Pederneiras, todos os setores estão certificados pelo Sistema de Gestão em Saúde e Segurança Ocupacional (OHSAS 18001). A empresa realiza vários programas e ações educativas em segurança, voltados à promoção da saúde, de ambientes de trabalho mais seguros, focando também a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho tais como: proteção respiratória, conservação auditiva, comportamento seguro, integração de novos funcionários, oficinas de segurança, simulados de emergências, treinamentos específicos para áreas como de Equipamentos de Proteção Individual, Equipamentos de Proteção Coletiva, entre outros.

O cuidado ativo é uma das práticas que permeiam as ações da Volvo para garantir a segurança de seus funcionários no trabalho, estimulando-os também a estender essa atitude na sua vida pessoal. A Volvo utiliza três ferramentas de segurança, que são disseminadas com o apoio de multiplicadores internos especialmente capacitados.

- **Diálogos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente:** realizados periodicamente, estimulam a prevenção de acidentes por meio de mensagens simples e objetivas aplicadas nas equipes autogerenciáveis (EAGs) e em grupos de trabalho.

- **FOCO (Ferramenta de Observação e Abordagem Comportamental):** estabelece critérios para observações e abordagens em segurança. A partir deles, lideranças treinadas conversam com os funcionários sobre os riscos existentes em suas atividades, reforçando comportamentos seguros e prevenindo ou corrigindo comportamentos de risco.

- **Comportamento Seguro:** treinamento realizado mensalmente na integração de novos funcionários, reforçando os princípios e práticas da empresa.

Todos os funcionários da Volvo são representados por comitês formais que discutem assuntos relacionados à saúde e à segurança ocupacional: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissão de Fábrica e o Comitê de Saúde, Segurança e Meio Ambiente. A CIPA é formada por representantes eleitos pelos funcionários e indicados pelo empregador, em uma percentagem igualitária. A Comissão de Fábrica é formada por representantes eleitos pelos funcionários e atua como facilitadora nas negociações entre os empregados e a diretoria da empresa. O Comitê de Saúde, Segurança e Meio Ambiente é formado por representantes do Departamento de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e pelas lideranças das áreas, e tem o papel de acompanhar os indicadores, propor soluções e tomar decisões relacionadas a essas áreas. A Volvo também possui um Acordo Coletivo formalizado junto ao Sindicato dos Metalúrgicos, o qual contempla diversas cláusulas relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalhador.

A Volvo monitora seu desempenho em saúde e segurança através de indicadores proativos e reativos como horas de treinamento em saúde e segurança do trabalho, índice de prevenção de acidentes, taxa de frequência, taxa de gravidade, incidência de doenças ocupacionais, fator acidentário de prevenção, percentual de funcionários com colesterol elevado, percentual de funcionários com peso saudável, etc. Esses dados estão disponíveis para consulta pelos funcionários através do sistema de gestão da Volvo na intranet.

De Olho no Futuro

O "De Olho no Futuro" é um programa que a Volvo oferece aos funcionários que estão se preparando para o pós-carreira. Trata-se de um planejamento customizado e personalizado que visa o preparo integral do funcionário para essa nova etapa da vida, através de curso, palestra e coaching com apoio psicológico, consultoria financeira, planejamento sucessório, orientações na área de saúde e qualidade de vida, além de consultoria relativa aos aspectos previdenciários. Em algumas atividades, a participação do cônjuge e dos filhos é estimulada. Criado em 2003, o Programa "De Olho no Futuro" tornou-se uma referência para outras empresas em todo o país por seu pioneirismo e por ser estruturado de forma individualizada e customizada ao perfil de cada funcionário.

Vikingprev: 20 anos cuidando do presente e construindo o futuro

Em 2014, o Vikingprev – o plano de previdência complementar dos funcionários do Grupo Volvo no Brasil – completou 20 anos com mais de 5 mil participantes ativos. Todos os funcionários que entram na empresa têm adesão ao plano, ou seja, a Volvo, que é a patrocinadora, inicia com as contribuições, sem importar se o participante fará suas contribuições também ou não. Caso seja de seu interesse, cada participante pode agregar um valor ainda maior ao montante financeiro de sua conta através de participações voluntárias. Mesmo que se desligue da empresa antes da aposentadoria, o participante poderá ainda continuar ligado ao plano como participante externo, exercendo o instituto do autopatrocínio ou do benefício proporcional diferido. O Vikingprev contempla os seguintes benefícios: aposentadoria normal, aposentadoria por invalidez e pecúlio por morte. Mais de 110 participantes já se aposentaram e estão usufruindo do benefício, sem contar as pensões e aposentadorias por invalidez. Em dezembro de 2014, o patrimônio de cobertura do plano ultrapassou a marca dos R$ 390 milhões. O Vikingprev tem sido referência no segmento, por sua gestão responsável e transparente, que conta com a participação de um grupo de funcionários na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

VIKINGPREV

Contribuições realizadas pelas patrocinadoras ao Vikingprev nos últimos três anos

2012	R$ 11.953.936,00
2013	R$ 13.571.427,39
2014	R$ 15.353.279,20

Engajamento com a sociedade

Ao longo das últimas décadas, o Grupo Volvo tem tanto liderado como apoiado diversas iniciativas voltadas à promoção do desenvolvimento social e ambiental das comunidades onde atua. Em 2014, a organização redesenhou seu programa de engajamento com a sociedade tendo como base o princípio de criar valor compartilhado. Nesse sentido, serão priorizadas três grandes áreas de atuação, por estarem em sintonia com o conhecimento do Grupo Volvo, com seus valores corporativos e, principalmente, com a visão de tornar-se líder em soluções de transporte sustentável:

Segurança no trânsito e no ambiente de trabalho

Sustentabilidade ambiental

Educação e profissionalização

No Brasil, a Volvo patrocina diversos projetos sintonizados com o novo programa de engajamento com a sociedade do Grupo, além de várias outras iniciativas importantes para o desenvolvimento local.

Segurança no Trânsito

Desde 1987, o Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST) investe em mobilização e conscientização para tornar o trânsito mais seguro. Em 2014, a Volvo adotou no Brasil a visão de Zero Acidentes lançada pelo Grupo Volvo na Europa, que tem como ideal de futuro zerar os acidentes envolvendo seus veículos. A empresa também direcionou as ações e iniciativas do PVST para os segmentos de transporte de carga e passageiros, com foco na redução de acidentes com veículos comerciais e na valorização dos profissionais que atuam no setor.

PROGRAMA VOLVO DE SEGURANÇA NO TRÂNSITO
TRANSPORTANDO RESPEITO

ZERO Acidentes

O PVST está atualmente baseado em cinco pilares estratégicos:

1. **Informação:** disseminando a cultura de segurança no segmento de transporte comercial.
2. **Educação e gestão:** promovendo ações para o desenvolvimento de motoristas profissionais, operadores e gestores de transporte, além de oferecer ferramentas que auxiliem as empresas na gestão da segurança.
3. **Reconhecimento:** identificando e reconhecendo as boas práticas que contribuem de forma eficaz para o aumento efetivo da segurança no trânsito e no transporte.
4. **Mobilização:** articulando e mobilizando os principais stakeholders em torno de temas essenciais para aumentar a segurança no transporte.
5. **Conscientização interna:** solidificando as ações direcionadas aos funcionários do Grupo Volvo no Brasil, tendo como diretriz a visão de zerar os acidentes.

Fóruns e Seminários Volvo de Segurança no Trânsito

2014 - Seminários Volvo Zero Acidentes

Entre setembro e novembro de 2014, o PVST promoveu quatro Seminários Volvo de Segurança Zero Acidentes no Paraná, Santa Catarina, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Os encontros regionais reuniram mais de 450 lideranças do setor de transporte de cargas.

Um dos caminhos apontados durante as discussões para atingir a visão de futuro Zero Acidentes foi a adoção da certificação ISO 39001. A norma contempla diversos itens e critérios fundamentais para a gestão em segurança viária, como engajamento das lideranças da empresa, motoristas bem treinados e com jornadas de trabalho adequadas, análise dos acidentes para reduzir riscos, programas de renovação e manutenção da frota. Outro resultado importante dos seminários foi a sensibilização dos sindicatos e federações de transportes de cargas para a importância estratégica dessas entidades nas questões relacionadas à segurança viária.

2013 - Seminário Volvo de Tecnologias de Segurança e Comportamento Seguro

As tecnologias mais recentes de segurança para caminhões e os dispositivos que serão usados no futuro foram os destaques do seminário realizado em setembro de 2013 na cidade de São Paulo para a imprensa especializada.

O diretor de segurança da Volvo Trucks Corporation, o sueco Carl-Johan Almqvist, falou sobre as tecnologias lançadas recentemente para aumentar ainda mais a segurança nos caminhões, como o LKS (Lane Keeping Support, ou Monitoramento da Faixa de Rodagem), o DAS (Driver Alert System, ou Detector de Atenção) e o LCS (Lane Change Support, ou Sensor de Ponto Cego), um sistema com um radar que informa se há um objeto ou veículo à direita do caminhão em troca de faixa. Almqvist abordou ainda o que os pesquisadores do Grupo Volvo estão projetando para o futuro nesse segmento.

A pesquisadora brasileira Nereide Tolentino, especialista em desenvolvimento comportamental, apresentou os resultados de uma pesquisa sobre o perfil do motorista profissional brasileiro.

Fórum Volvo

Nesse evento, realizado em São Paulo, foi apresentado e debatido o resultado de uma pesquisa inédita no Brasil, encomendada pelo PVST, sobre a imagem do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) perante a sociedade. A pesquisa confirma a percepção da tendência de falta de mão de obra especializada no setor de transporte. Do total de entrevistados, 77% não gostariam de trabalhar no setor e outros 70% não gostariam de ser empreendedores na área de transporte. Além disso, entre os 15% que têm informação sobre o setor, 61% acreditam no colapso do transporte de cargas por falta de infraestrutura (64%) e falta de mão de obra qualificada (23%).

O sueco Carl-Johan Almqvist, diretor de segurança da Volvo Trucks Corporation, abordou também o papel do motorista de caminhão, peça-chave do futuro do transporte de cargas, suas habilidades e suas necessidades diante do desenvolvimento da tecnologia e como esta vai facilitar a vida do motorista profissional.

Especialistas e representantes do TRC discutiram e apontaram possíveis soluções para equacionar alguns dos maiores problemas deste setor no Brasil, que envolve o motorista profissional de caminhões: a falta de motoristas na quantidade e na qualificação necessárias para atender a demanda do mercado e como combater a droga, a fadiga e o sono dos caminhoneiros ao volante.

Publicações

Manual da ISO 39001 – Certificação em Gestão da Segurança Viária

O Programa Volvo de Segurança no Trânsito (PVST) lançou em 2014 o Manual da ISO 39001, norma internacional de certificação em gestão de segurança viária. O material está disponível para download no portal do PVST e orienta as empresas a respeito de como obter a certificação.

A norma ISO 39001 estabelece o roteiro para a implantação de um sistema de gestão para que empresas e empresários do setor de transporte avancem em práticas de segurança viária. Como a norma, lançada no exterior em 2012, ainda não foi traduzida no Brasil, o manual antecipa detalhes dos requisitos exigidos para sua implantação e mapeia ações a serem adotadas. O objetivo é possibilitar aos transportadores e operadores de transporte uma visão do caminho que devem percorrer para a adoção de um sistema próprio e organizado para a gestão da segurança viária.

Atlas da Acidentalidade no Transporte Brasileiro

Publicado em maio de 2014, o Atlas representa o mais completo conjunto de informações sobre acidentes rodoviários já publicado no Brasil, com dados detalhados sobre o número de acidentes e de vítimas, as principais causas e as mais letais, e os períodos do dia e horários em que são mais frequentes. Além disso, a publicação destaca os trechos mais perigosos das quatro rodovias mais movimentadas do país: a Presidente Dutra, a Régis Bittencourt, a Fernão Dias e a BR-040.

O trabalho apresenta dados de acidentes com todos os tipos de veículos e detalha as ocorrências com caminhões e ônibus. O Atlas da Acidentalidade foi produzido a partir da análise estatística do banco de dados dos acidentes registrados pela Polícia Rodoviária Federal (PRF) entre 2008 e 2012 nas rodovias federais que cortam o país.

Livro "Cultura de Segurança no Trânsito – Casos brasileiros"

Elaborado pelo especialista e consultor de segurança no trânsito J. Pedro Corrêa, o livro reúne dezenas de cases que tiveram resultados efetivos para a melhoria e disseminação da cultura de segurança no trânsito. Dividido em sete capítulos – arte, conhecimento, cultura, governo, informação, setor privado e sociedade – apresenta boas práticas de governos e grandes empresas, além de iniciativas individuais.

Os cases retratados no livro foram selecionados a partir dos trabalhos inscritos nas edições do Prêmio Volvo de Segurança no Trânsito, uma das ações realizadas pelo PVST, que tem como proposta reconhecer e dar visibilidade a iniciativas da sociedade que contribuem para um trânsito mais seguro. Lançado em junho de 2013, o livro foi patrocinado pela Volvo por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura.

Programa TransFormar

Desde 2008, o Grupo Volvo mantém o mais inovador programa de treinamento de motoristas profissionais do Brasil, que busca capacitar os motoristas a partir de uma visão holística, transformando-os em gestores de risco.

Por meio de uma metodologia inovadora, desenvolvida a partir da realidade e das necessidades do motorista rodoviário brasileiro, o programa associa teoria e prática, tornando o motorista um profissional mais completo, apto a gerenciar riscos, contribuir para reduzir acidentes e também para aprimorar a gestão e a imagem das transportadoras.

As empresas de transporte rodoviário podem inscrever seus profissionais por meio da rede de concessionárias Volvo. Os cursos acontecem mensalmente no Centro de Entrega Volvo em Curitiba (PR), com agendamento prévio para a formação de turmas.

Programa de Conscientização Interna

De forma contínua, a Volvo realiza diversas campanhas internas com temas associados à segurança no trânsito, workshops, cursos de direção segura e oficinas comportamentais. Além disso, busca reforçar as políticas de segurança, estimulando a adoção de práticas seguras pelos funcionários, que atuam como multiplicadores da cultura de segurança em seus ambientes familiares e sociais.

Todos os anos, por ocasião da Semana Nacional do Trânsito, celebrada no mês de setembro, são realizadas diversas ações voltadas aos funcionários. Em 2013, o tema foi Mobilidade Segura e, além de receber materiais informativos, o time da Volvo foi engajado por meio de balões com mensagens educativas colocados nos carros do estacionamento e várias placas espalhadas pela fábrica. Em 2014, os funcionários foram estimulados a atuar como embaixadores da visão Zero Acidentes do Grupo Volvo.

Sustentabilidade ambiental

Centro Volvo Ambiental

O Centro Volvo Ambiental (CVA) está localizado em Curitiba e, desde 2007, atende moradores da região, funcionários da Volvo e visitantes com uma programação voltada à conservação ambiental, à cultura e ao desenvolvimento do empreendedorismo. No local, os visitantes também têm a oportunidade de caminhar por trilhas em meio a um bosque de araucárias e ampliar a sua conscientização ambiental.

O CVA trabalha em parceria com a equipe da Fundação Solidariedade, também mantida pela Volvo. Os projetos de empreendedorismo são voltados à comunidade, com cursos como corte e costura, patchwork e artesanato. O projeto cultural do Teatro da Trilha, criado em 2007 e dirigido às crianças e adolescentes da comunidade, tem como foco o meio ambiente, com peças educativas abordando a conservação da biodiversidade, a reciclagem dos materiais e o uso consciente dos recursos naturais.

Desde que foi aberto à comunidade, em 2007, o Centro Volvo Ambiental já recebeu mais de 21.700 visitas e cerca de 1.458 pessoas foram diretamente beneficiadas pelas oficinas desenvolvidas em 2013/2014.

Principais atividades

Primeira Semana Cultural de Música

Em julho de 2014, o CVA e a Fundação Solidariedade realizaram a I Semana Cultural de Música, para 70 alunos do Projeto Orquestra. A programação envolveu workshops com professores de música e palestras com diferentes profissionais da área.

Foi uma semana de muitas atividades que estimularam as habilidades musicais, além de promover amizades e novos conhecimentos culturais. Os encontros também reforçaram valores como respeito, cidadania e colaboração.

Coro Cênico

Em março de 2014 o CVA e a Fundação Solidariedade lançaram o Coro Cênico Musical, projeto que oferece oficinas de canto, musicalização e expressão corporal para crianças e adolescentes da comunidade. Apenas quatro meses depois, o Coro Cênico Solidariedade foi uma das principais atrações do XXV Festival de Música de Cascavel. Vinte e cinco crianças, de 8 a 16 anos, se apresentaram com um repertório de 13 músicas brasileiras bastante conhecidas, empolgando a plateia. O Coro também se apresentou na sala de espera do Hospital Universitário de Cascavel, levando alegria aos funcionários e pacientes que aguardavam atendimento.

Semana de Proteção à Fauna

O CVA abriu suas portas para comemorar, em setembro de 2013, a Semana de Proteção à Fauna. Os 134 visitantes aproveitaram várias atrações, sendo que as mais procuradas foram a exposição ambiental com animais empalhados e a pista de cordas, na qual crianças e adolescentes puderam se divertir. Na Oficina de Observação de Aves (Birdwatching), outra atividade de destaque, os participantes conheceram mais sobre a biologia das aves, observaram algumas espécies da região e ficaram surpresos com algumas informações apresentadas, além de demonstrar bastante empolgação com o contato com a natureza. Essa sensibilização é de fundamental importância para garantir a preservação das espécies.

Grupo Escoteiro Ilha de Brownsea

O Centro Volvo Ambiental (CVA) abriga em seu espaço, desde agosto de 2013, o Grupo Escoteiro Ilha de Brownsea. O Grupo se reúne todos os sábados no CVA para realizar atividades que desenvolvem novas habilidades e promovem o crescimento pessoal e social. “O escotismo contribui para o desenvolvimento do caráter, das potencialidades físicas, intelectuais, sociais, afetivas e espirituais de crianças e jovens por meio dos métodos de aceitação da lei da promessa, do aprender fazendo, do trabalho em equipe, da vida ao ar livre, da interação com a comunidade e de jogos educacionais, explica Celso Breve, presidente do Grupo Escoteiro. O grupo recebe filhos de funcionários, adolescentes da Fundação Solidariedade, terceiros e comunidade do entorno. Os funcionários também podem trabalhar como voluntários no grupo.

Música em família

Há três anos a casa da família Silva foi definitivamente invadida pela música. O operador comercial Ricardo Rodrigues da Silva, 33 anos, já tocava violino e sua mulher, a manicure Idalete, 38, era organista na igreja que o casal frequenta.

Mas quando souberam da abertura dos cursos de música no CVA, onde Idalete fazia costura e artesanato, não perderam tempo. “Aproveitamos a oportunidade. Nunca pudemos estudar com professores com formação musical. É um projeto espetacular, os professores são formados pela [Escola de Música e] Belas Artes”, afirma Ricardo. O casal levou junto os filhos Vitória, 12, e Paulo, 8, e ainda a sobrinha Emanuelle, 10. Idalete trocou o órgão pelo violoncelo e os demais tocam violino. Como o projeto empresta os instrumentos, inclusive para a prática em casa, é comum que a família ensaie junta.

Orgulhoso, o pai conta que Vitória se encantou pelo violino e é bastante disciplinada. E sonha para e com a filha - e talvez para o filho - um caminho que para ele não foi possível: trabalhar com música. “O professor disse que vai encaminhá-la para a Belas Artes”, conta. “Quem mexe com música sempre sonha em trabalhar com ela. Prá mim é tarde, mas as crianças ainda podem”, conclui.

Principais indicadores do Centro Volvo Ambiental

Atividade	Número de participantes	
	2013	2014
Artesanato	49	98
Costura	99	47
Terceira idade	9	-
Auxiliar de cabelereiro (Senac)	10	-
Desenho	40	35
Informática	130	190
Violino e violoncelo	148	199
Patchwork	47	47
Teatro	81	103
Dança	-	71
Coral	-	55

Observação: em 2014 houve uma reformulação nos cursos oferecidos. Foram extintos o de auxiliar de cabeleireiro e as atividades físicas para a terceira idade, e criados os de dança e coral.

Educação Ambiental	Número de visitantes	
	2013	2014
Ensino infantil (0-5 anos)	456	356
Ensino fundamental inicial (6-10 anos)	1.057	2.023
Ensino fundamental final (11-14 anos)	320	1.027
Ensino médio (15-17 anos)	375	329
Universitários	165	196
Total	**2.373**	**3.931**

Escolas visitantes	2013	2014
Públicas	37	44
Privadas	6	23
Total	**43**	**67**

Educação e profissionalização

Fundação Solidariedade

Em 2014, a Fundação Solidariedade teve muito que comemorar: completou 25 anos de atuação em benefício de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social.

Como tantas no Brasil, a instituição nasceu com uma motivação assistencial e caridosa e ao longo do tempo se transformou, atingindo um nível de profissionalismo que lhe permitiu ampliar sua rede de serviços. Para isso, foi preciso empregar um modelo de gestão sustentável financeiramente, investir na busca e permanência de profissionais experientes ou em sua formação.

"Ao longo desses anos a Fundação se solidificou como um dos principais parceiros do estado na concretização das políticas públicas, ofertando seu serviço, no qual alcança um forte indicador de promoção da convivência familiar: foram mais de 500 crianças atendidas, uma grande parte delas reintegradas a sua família de origem ou adotadas", conta Marilene Kulcheski, gestora da Fundação.

A instituição atua também para o fortalecimento das políticas públicas na área da infância e há dez anos representa a sociedade civil em espaços de controle social: participa do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, do Conselho Municipal de Assistência Social e da Rede de Proteção da Criança e do Adolescente, todos do Município de Campo Magro, onde está localizada.

A Fundação

Sediada em Campo Magro, na Região Metropolitana de Curitiba, a instituição é formada por seis casas-lares, que abrigam até oito crianças cada, e duas repúblicas para os adolescentes, com capacidade de atender até oito jovens em cada uma. Em cada casa, há uma mãe social que reside e cuida dos moradores. A Fundação conta ainda com um Centro Pedagógico e Cultural, biblioteca, quadra poliesportiva, salão de festas e outras áreas de lazer. A instituição é mantida por meio de contribuições de funcionários tanto da Volvo do Brasil quanto da Suécia, além de promoções e convênios (FIA). Tem uma equipe técnica multidisciplinar: professoras, pedagogas, assistentes sociais, psicólogas e funcionários administrativos. Atua em cinco frentes: formação e educação; resgate do convívio social, adoção, reintegração familiar e profissionalização.

República Solidariedade

Quando completam 15 anos, os adolescentes são encaminhados à República Solidariedade. Prosseguindo com o aprendizado de autonomia, que começa na Fundação, nessa fase o grande foco é preparar meninos e meninas para assumir o controle de suas vidas. A primeira república foi aberta em 2009 e a segunda, em 2011, ambas no centro de Curitiba.

A Fundação possui dois apartamentos, onde viviam 16 adolescentes no início de 2015. No dia a dia, eles contam com o apoio e orientação de uma educadora social, que também mora na república, e a equipe da Fundação os acompanha de perto. Aos 18 anos, os rapazes e moças podem deixar a Fundação, mas contam com a opção de ficar na república até os 21.

Espetáculo Cênico Musical

Os finais de ano da Fundação Solidariedade (FS) e do Centro Volvo Ambiental (CVA) ficaram ainda mais especiais desde 2013. É quando alunos dos cursos, das oficinas, professores e o pessoal da administração se unem para realizar um grande espetáculo para a comunidade atendida do entorno da Volvo, no Pequeno Auditório do Teatro Positivo.

"É o momento de mostrar os resultados das oficinas trabalhadas durante os Projetos Culturais, num grande espetáculo para sua família e comunidade. Para nós (Fundação e CVA) é o produto cultural demonstrado ao Ministério da Cultura e ao nosso patrocinador (Volvo do Brasil)", explica Marilene Kulcheski, gestora dos projetos.

O primeiro Espetáculo Cênico Musical aconteceu em 2013. O "Ser Criança" envolveu 117 alunos, 13 professores, 3 atores convidados, 4 músicos convidados e um público de 714 pessoas.

Em 2014, o "Kiki Fabrica Asas" comemorou os 25 anos da Fundação Solidariedade contando a história da sueca Kiki Larsson. Quando chegou a Curitiba, em meados da década de 80, a sueca não se conformou com o grande número de crianças que viu expostas ao abandono, negligência e maus-tratos. O espetáculo narrou de forma lúdica os caminhos e sentimentos que levaram ao surgimento da Fundação Solidariedade, a partir da inquietação de Kiki.

Orquestra e coral

As aulas do coral foram instituídas em 2000 e da orquestra, em 2005. Delas já participaram 753 beneficiários atendidos pela Fundação e pelo Centro Volvo Ambiental.

A música contribui para a integração social, estimula a criatividade individual e coletiva e proporciona à comunidade local maior contato com a cultura.

Tanto o coral quanto a orquestra são formados também por crianças e adolescentes da comunidade do entorno da Fundação. No início de 2015, havia 55 integrantes no coral e 40 na orquestra. Das aulas de instrumentos (violino, violoncelo), participavam 347 alunos.

Principais indicadores da Fundação Solidariedade

Atividade	2013	2014
Atendimentos	58	59
Reintegrações familiares	12	9
Adoções	10	9
Jovens inseridos no mercado de trabalho	4	2
Saída por maioridade	8	0

Projeto Pescar

Mais de 25 mil jovens em situação de vulnerabilidade social aproveitaram a chance de formação profissional oferecida em quase quatro décadas do Projeto Pescar. Essa história começou lá em 1976, quando o empresário Geraldo Linck, distribuidor de equipamentos de construção da Volvo no sul do país, presenciou um menino assaltando um idoso e resolveu fazer algo para mudar aquela situação de violência. Inspirado pelo provérbio chinês "Se quiseres matar a fome de alguém, dá-lhe um peixe. Mas, se quiseres que ele nunca mais passe fome, ensina-o a pescar", Linck abriu as portas da sua empresa para que 15 jovens em vulnerabilidade social aprendessem uma profissão.

De lá para cá, a então "Escola Técnica Linck" ganhou a força de uma rede de parceiros e empresas mantenedoras que participam do projeto sob a coordenação da Fundação Projeto Pescar (FPP). A iniciativa funciona em dez estados brasileiros, no Distrito Federal, e conta com 23 unidades na Argentina, 2 no Paraguai e 1 em Angola.

A Volvo CE apoia o Projeto Pescar como uma das empresas mantenedoras, direcionando recursos financeiros. Nos anos de 2013 e 2014, foi investido um total de R$ 200 mil no projeto. A Linck e as concessionárias de ônibus e caminhões Dicave e Treviso atuam como organizações parceiras, oferecendo o espaço físico, recursos de apoio e talentos humanos para que os programas de formação sejam realizados em suas instalações.

A Linck, que distribui os produtos Volvo CE nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, foi a grande pioneira no projeto. Já formou mais de 1.600 jovens no curso de iniciação profissional em manutenção mecânica veicular nas suas unidades de Eldorado do Sul (RS) e Palhoça (SC). Todos os anos, centenas de jovens com idades entre 16 e 19 anos se candidatam a uma vaga do Projeto Pescar na Linck. Em 2014, empresa ofereceu um total de 40 vagas, sendo 20 para cada unidade. Além da formação profissionalizante e técnica, os alunos também aprendem conceitos de cidadania e aspectos voltados ao autoconhecimento, ao resgate da autoestima e à melhoria do convívio em sociedade.

A Dicave, concessionária Volvo com sede em Itajaí e que tem como área de concessão todo o estado de Santa Catarina, oferece desde 2009 o curso de manutenção mecânica veicular. A unidade já formou 59 jovens, sendo que 21 foram contratados após a conclusão do curso pela empresa e dez permanecem como funcionários.

Atuando nos estados de Minas Gerais e Rio

fissional em manutenção mecânica veicular. Desde 2006, a Treviso já capacitou 189 jovens nas unidades de Betim (MG) e Duque de Caxias (RJ).

Projeto Profissionalizar

De segunda a sexta-feira às 8 horas da manhã a cena se repete: 24 jovens em situação de vulnerabilidade social chegam à Tracbel, em Contagem (MG), prontos para mais um dia de aprendizagem. Até as 17h, eles frequentam o curso gratuito de aprendiz de mecânica com iniciação à mecatrônica.

Atuar de forma responsável na sociedade é um dos princípios da distribuidora de equipamentos de construção, que criou o Projeto Profissionalizar em 1995. Lá os alunos, todos do entorno da empresa, não aprendem apenas uma profissão, mas também a serem cidadãos. Eles recebem noções de relações humanas, segurança no trabalho, higiene, prevenção à saúde, princípios éticos, atividades culturais, combate às drogas, e outras. "Promovemos a integração do jovem à família e à sociedade, preparando-o como agente de transformação e desenvolvimento de sua comunidade", afirma Monique Paula da Costa Diana, coordenadora pedagógica do Profissionalizar.

Para ingressar no projeto Profissionalizar, que tem o apoio da Volvo Construction Equipment, os candidatos devem estar matriculados no ensino médio regular, ter entre 16 e 19 anos de idade e bons antecedentes. A iniciativa contribui para a emancipação econômica dos jovens e de suas famílias, promovendo o desenvolvimento e a paz social.

Nesses quase 20 anos, o projeto formou 510 jovens, que chegam melhor preparados ao mercado de trabalho, além de participar do processo seletivo para as vagas abertas na própria concessionária. Nos anos de 2013 e 2014 a Volvo investiu R$ 107.500,00 no projeto.

Programa de Voluntariado

Criado em 1999, o Programa Volvo de Voluntariado é composto de uma série de projetos e iniciativas que oferecem várias oportunidades de engajamento, beneficiando principalmente a comunidade do entorno da fábrica. A Volvo possibilita que o funcionário utilize anualmente até 50 horas do seu tempo de trabalho para o trabalho voluntário, desde que as ações sejam recomendadas pela empresa e contribuam para o desenvolvimento de novas competências.

Projetos apoiados

Aprendendo a Empreender

Programa em parceria com a Junior Achievement, uma organização mundial sem fins lucrativos reconhecida pelos seus programas educacionais de empreendedorismo. Nessa atividade, os funcionários dão aulas em escolas de Curitiba para estimular crianças de baixa renda a terem uma visão empreendedora, com noções de formação de riqueza, honestidade e perseverança.

Miniempresa e Empresário-Sombra

Funciona nos moldes do Aprendendo a Empreender, mas é voltado a alunos do 2º ano do Ensino Médio. Desenvolvido ao longo de 15 semanas, revela aos estudantes o funcionamento de uma empresa, onde eles têm de lidar com temas como jornada de trabalho, compra de matérias-primas, controle de estoque, vendas, desenvolvimento de produtos e pagamento de salários, impostos e comissões. Todo o trabalho é conduzido por profissionais voluntários. No final do programa, cada estudante é levado a conhecer de perto a realidade empresarial por meio do projeto "Empresário-Sombra". Durante um dia, o jovem tem a oportunidade de acompanhar um líder empresarial em sua jornada de trabalho.

Instituto História Viva

Visita asilos de Curitiba e transforma histórias de idosos em contos de fadas, que são contadas para crianças em hospitais. A missão do instituto é trocar histórias, amor e alegria e estimular a educação, a cultura e a saúde. A cada semestre, são capacitados novos voluntários ouvidores e contadores de histórias, em um treinamento prático e teórico de cinco meses.

Grupo Escoteiro Ilha de Brownsea

Atua desde 1996 em Curitiba. Os funcionários da Volvo têm a possibilidade de atuar como voluntários em diversas atividades como, por exemplo, oferecer suporte técnico nas áreas administrativa e financeira ou, então, atuar como chefe-assistente, preparador de lanches ou incentivador e avaliador de especialidades (estudos que os jovens fazem sobre vários temas para ter um contato inicial com uma futura profissão).

Atividades assistenciais

São oportunidades pontuais de mobilização para atender necessidades específicas dos projetos apoiados como, por exemplo, a organização de uma biblioteca, a reforma de uma escola, entre outras.

Patrocínios culturais e esportivos

A Volvo tem o orgulho de ser uma das maiores incentivadoras da cultura e do esporte no Paraná e no Brasil. Dentre as iniciativas apoiadas estão a Camerata Antiqua de Curitiba, exposições no Museu Oscar Niemeyer, a Orquestra Opus, a Caravana Ecológica, o AGIR (grupo de ginástica rítmica), iniciativas paradesportivas, além de vários outros projetos.

Em 2014, pelo terceiro ano consecutivo, o Estação Volvo transformou a cidade de Curitiba em um grande polo cultural, beneficiando mais de 40 mil espectadores. A programação foi bastante eclética e variada, incluindo atrações como o espetáculo "Todos os Musicais de Chico Buarque em 90 minutos", a exposição "João Turin – Vida, Obra, Arte" e a apresentação da Orquestra Sinfônica do Paraná. Além dos funcionários da Volvo e seus familiares, também foram beneficiados com ingressos gratuitos os alunos de escolas públicas localizadas próximo à empresa na Cidade Industrial de Curitiba.

Projeto Capoeira e Cidadania

Desde 2005, a Volvo patrocina o Projeto Capoeira e Cidadania, realizado pela Associação Viking por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura. "Trata-se de um potente instrumento de socialização e cidadania, no qual a comunidade do entorno da fábrica, seus funcionários, dependentes e familiares passam a perceber seu papel na sociedade e seu comprometimento e responsabilidade na melhoria do mundo em que vivem", define Eduardo Giglio, gerente da Associação Viking e responsável pelo projeto. "Um tema sempre presente durante as aulas é o respeito à diversidade, seja ela cultural, racial, de gênero ou sob qualquer aspecto", completa.

Os anos de 2013 e 2014 foram bastante movimentados no projeto, que atende crianças e adolescentes entre 7 e 18 anos matriculados na rede pública. Além das aulas regulares, houve diversos aulões de integração e temáticos, como no carnaval e na Páscoa, participação em campeonatos, aulas com feras da capoeira e até uma apresentação para um rei!

Cerca de 300 pessoas participaram, em 2013, do curso de aperfeiçoamento técnico com o vice-presidente da Associação Brasileira de Apoio e Desenvolvimento da Arte Capoeira Antônio Marcelo Trindade (Mestre Cobra) e os professores Wladimir Vellasco (Coala) e Luiz Eugênio Castanho de Almeida (Cavalo). No mesmo ano, dez alunos do projeto competiram e outros 36 assistiram, em Florianópolis, à competição da Associação Brasileira de Apoio e Desenvolvimento da Arte Capoeira entre os três estados do sul do Brasil, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. O monitor Daniel Ribeiro Sanches consagrou-se campeão em sua categoria; o aluno Maykeel Alves Guimarães e o monitor Valdinei Ribeiro da Silva foram 2° e 3° lugares, respectivamente, nas categorias em que participaram.

Com mais de 200 capoeiristas presentes, os Jogos Sul Brasileiros de Capoeira foram realizados em Curitiba em 2014. A equipe de alunos mais graduados do Projeto Capoeira e Cidadania se saiu muito bem na competição, inclusive com alunos sendo premiados em suas categorias.

Programa Na Mão Certa

Na mão certa

Desde 2006, o Programa Na Mão Certa, desenvolvido pela Childhood Brasil (Instituto WCF-Brasil) vem atuando para acabar com a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. Como fabricante de caminhões e ônibus que trafegam por todo o país, a Volvo apoia há vários anos o programa, aderindo ao Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras.

A principal estratégia adotada é a sensibilização dos motoristas de caminhão para que atuem como agentes de proteção dos direitos de crianças e adolescentes. Para tanto, a Volvo imprime, anualmente, milhares de exemplares dos guias de orientação ao público-alvo da campanha. Os guias são distribuídos à rede de concessionárias da Volvo, chegando a motoristas e transportadores de todo o Brasil.

Em 2014, a Volvo, em parceria com o Programa Na Mão Certa, uniu-se à Campanha Faça Bonito, lançada durante o mês de maio, por ocasião do Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, e convocou os funcionários e a sociedade em geral a denunciar qualquer suspeita de abuso. Durante a Copa do Mundo, uma nova ação foi liderada pela Childhood Brasil, também apoiada pela Volvo. A campanha "Brasil na Defesa da Infância" foi desenvolvida para aumentar o nível de conscientização no período da Copa do Mundo de Futebol realizada no Brasil. Para reforçar essas campanhas foram utilizados vários meios de comunicação, como intranet, jornal interno, TV corporativa, além de banners e postagens nas principais páginas do Grupo Volvo no Facebook.

Apoio a programas sociais

A legislação brasileira permite que empresas e cidadãos contribuam para projetos sociais destinando a eles uma parte do imposto de renda devido. É uma forma de viabilizar projetos relevantes, além de possibilitar que o contribuinte participe ativamente do processo de garantia e promoção de direitos sociais e melhoria da sociedade.

A Volvo, que tem forte compromisso com a sociedade e como um dos seus princípios a valorização do ser humano, há 11 anos redireciona 1% do seu Imposto de Renda ao Fundo para a Infância e Adolescência. Nesse tempo, já foram apoiadas 136 instituições que atendem crianças e adolescentes em Curitiba e Região Metropolitana. Em 2013, 17 instituições foram beneficiadas. Já em 2014, 11 locais que trabalham em prol das crianças e adolescentes receberam ajuda.

A empresa estimula os funcionários a fazerem o mesmo. Por meio de campanhas internas, informa que a doação é um ato de cidadania responsável, em que o funcionário vai contribuir com projetos relevantes que têm resultados comprovados e vai poder acompanhar melhor a aplicação do recurso pelo projeto. Eles têm uma grande vantagem ao escolher qual projeto apoiar: as instituições apoiadas pela Volvo passam por uma seleção criteriosa, de acordo com os princípios da empresa, que leva em conta a importância do trabalho e o seu impacto social. Em 2014, a Volvo passou a contribuir também com os Fundos dos Direitos dos Idosos, o Pronon e o Pronas.

Fundo da Infância e da Adolescência (FIA)

2013
Instituições atendidas:
- Hospital Pequeno Príncipe
- Fundação Solidariedade
- Fundo Municipal da Infância e Adolescência de Campo Magro
- APACN
- HNSG - Mater Dei
- Pequeno Cotolengo
- Associação dos Amigos do HC
- AFECE
- Hospital Erasto Gaertner
- Associação Lar Criança Arteira
- Instituto de Convivência Incluir
- Escola de Educação Especial Nilza Tartuce
- Centro de Educação João Paulo II
- Associação Caminho da Vida - Lar Dona Vera
- Lar Escola Dr. Leocádio José Correia
- Fundação Iniciativa

2014
Instituições atendidas:
- Fundação Solidariedade
- Fundo Municipal da Infância e Adolescência de Campo Magro
- APACN
- HNSG - Mater Dei
- Associação dos Amigos do HC
- AFECE
- Associação Lar Criança Arteira
- Escola de Educação Especial Nilza Tartuce
- Centro de Educação João Paulo II
- Associação Caminho da Vida - Lar Dona Vera
- Fundação Iniciativa

Fundos dos Direitos do Idoso

Os Fundos dos Direitos do Idoso funcionam de forma semelhante aos Fundos da Infância e Adolescência. Os recursos são destinados a programas e projetos que atendam diretamente às necessidades dos idosos, no âmbito da política de promoção, proteção, defesa e atendimento dos direitos do idoso definidos pelo Conselho do Idoso. As ações, além de assegurar os direitos desse público, devem criar condições para promover a autonomia, integração e participação efetiva desse segmento na sociedade.

Fundo do Idoso

Projetos apoiados

- Centro de Assistência Divina Misericórdia - Projeto Queremos Viver II
- Asilo São Vicente de Paulo - Melhorias na Estrutura Física
- Hospital Erasto Gaertner - Projeto Pela Vida do Idoso

Pronon e Pronas

O Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon) e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas/PCD) foram implantados pelo Ministério da Saúde para incentivar ações e serviços desenvolvidos por instituições no campo da oncologia e da pessoa com deficiência.

Por meio do Pronon, as entidades captam recursos para a prevenção e o combate ao câncer, com ações de pesquisa, diagnóstico, tratamento, cuidados paliativos, promoção de informação e reabilitação. Já os recursos repassados por meio do Pronas devem ser aplicados no estímulo e desenvolvimento da prevenção e da reabilitação da pessoa com deficiência.

Pronon

Projetos apoiados

- Hospital Erasto Gaertner - Ampliação da oferta de serviços de endoscopias, exames anatomopatológicos e cuidados paliativos

Pronas

Projetos apoiados

- Pequeno Cotolengo - Projeto Horizontes
- Pequeno Cotolengo - Projeto Especializar

Premiações e reconhecimentos

O Grupo Volvo no Brasil recebeu vários reconhecimentos e premiações nos últimos dois anos. Um dos destaques foi o reconhecimento de empresa mais sustentável do setor autoindústria conferido pelo Guia de Sustentabilidade da Revista Exame. A metodologia da pesquisa e a análise dos dados são realizadas pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (GVces), instituição de referência no desenvolvimento de estratégias, políticas e ferramentas de gestão públicas e empresariais em sustentabilidade no país.

Premiações - 2014

RECONHECIMENTO	ENTIDADE ORGANIZADORA	CATEGORIA
INSTITUCIONAL		
Guia de Sustentabilidade da Revista Exame	Editora Abril	Empresa mais sustentável do setor autoindústria
Prêmio AutoData	Editora AutoData	Montadora de Veículos Comerciais do Ano
Prêmio Bem Feito no Paraná	Jornal Gazeta do Povo, em parceria com a Escola de Comunicação e Negócios da Universidade Positivo	Destaque em inovação
Prêmio "Empresário Amigo do Esporte"	Ministério do Esporte	Uma das três empresas que mais investe no esporte no estado do Paraná por meio das Leis Federais de Incentivo
Destaques do ano – Dia da Indústria	Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	Empresa do ano em responsabilidade socioambiental
Prêmio "A Marca Mais Desejada"	Fenabrave (Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores)	Marca mais desejada de caminhões e ônibus
PRODUTOS E SERVIÇOS		
Prêmio Lótus	Revista Frota & Cia	Reconhecida pela terceira vez como a Marca do Ano em Caminhões Pesados Caminhão Pesado do Ano para o Volvo FH 460cv 6X2. Nos últimos 15 anos, o FH foi o caminhão pesado que conquistou o maior número de troféus do Prêmio Lótus nessa categoria.
GESTÃO DE PESSOAS		
Pesquisa "Empresa dos Sonhos dos Executivos"	DMRH, em conjunto com a Nextview People	Posicionada entre as 10 empresas finalistas
Melhores empresas para liderança no Brasil	Hay Group	Posicionada entre as seis melhores
Guia "As Melhores Empresas para Trabalhar"	Editora Abril	Melhor empresa para trabalhar do setor automotivo brasileiro
Ranking "As Melhores Empresas para Trabalhar no Paraná"	Instituto Great Place to Work, em parceria com o jornal Gazeta do Povo	Posicionada entre as 25 melhores
Prêmio "Ser Humano"	Associação Brasileira de Recursos Humanos – Paraná	Reconhecimento ao projeto voltado à inclusão de pessoas com deficiência desenvolvido por funcionários da Volvo e também à trajetória do diretor de RH, Carlos Ogliari.
MEIO AMBIENTE		
Prêmio ambiental	Associação Brasileira de Engenharia Automotiva (AEA)	Menção honrosa pelo case Eficiência Energética – Um dos caminhos escolhidos pela Volvo para construir um novo futuro

Premiações - 2013

RECONHECIMENTO	ENTIDADE ORGANIZADORA	CATEGORIA
INSTITUCIONAL		
Prêmio AutoData	Editora AutoData	Montadora de Veículos Comerciais do Ano
Prêmio "A Marca Mais Desejada"	Fenabrave (Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores)	Marca mais desejada de caminhões e ônibus
PRODUTOS E SERVIÇOS		
Prêmio Lótus	Revista Frota & Cia	Marca do Ano em Caminhões Pesados Caminhão Pesado do Ano para o Volvo FH 460cv 6X2
GESTÃO DE PESSOAS		
Ranking "As Melhores Empresas para Trabalhar no Paraná"	Instituto Great Place to Work, em parceria com o jornal Gazeta do Povo	Posicionada entre as 25 melhores
Guia Exame – Você S/A "As Melhores Empresas para Trabalhar"	Editora Abril	Reconhecida como a melhor empresa para trabalhar no setor automotivo brasileiro

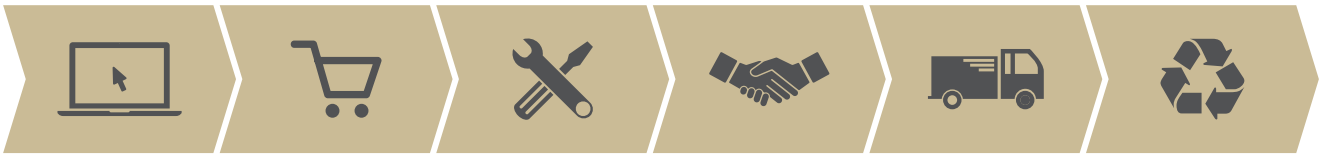
Atuação responsável

Atuamos de forma ética e economicamente responsável, em sintonia com os nossos valores e normas de conduta, conquistando a confiança dos clientes e do mercado para crescer de forma cada vez mais sólida.

49 Sustentabilidade na cadeia de valor
61 Governança corporativa
63 Relacionamento com o poder público e instituições empresariais

Sustentabilidade na cadeia de valor

O Grupo Volvo sabe que para atingir a liderança mundial em transporte sustentável é essencial aprimorar continuamente a gestão da sua cadeia de valor. Nesse sentido, busca realizar um trabalho conjunto com todos os parceiros que integram essa corrente, visando o desenvolvimento de estratégias baseadas em uma visão integral do ciclo de vida e dos impactos econômicos, sociais e ambientais dos seus produtos.



Desenvolvimento de produtos | **Compras** | **Produção** | **Rede de distribuição** | **Uso do produto** | **Reuso e reciclagem**

DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS

O sucesso do Grupo Volvo depende de sua habilidade de desenvolver continuamente soluções de transporte sustentável que possam ser convertidas em produtos e serviços economicamente viáveis. De uma forma geral, todo novo lançamento precisa gerar menos impacto ambiental e contar com tecnologias mais avançadas do que as versões anteriores.

O processo de desenvolvimento de produtos da organização é composto de seis etapas. Cada uma delas tem requisitos e objetivos diferenciados envolvendo aspectos ambientais, de qualidade e segurança que precisam ser atingidos antes da evolução para a etapa seguinte.

Em sinergia com seu modelo Sustentabilidade no Transporte, a organização concentra seus investimentos de longo prazo em Pesquisa e Desenvolvimento nas áreas de eficiência energética e redução de emissões, segurança veicular e de trânsito, e soluções de transporte.

Desde 1969, a Volvo conta com um Grupo de Investigação de Acidentes que gera o conhecimento e a experiência que contribuem para tornar os seus veículos cada vez mais seguros. Com o passar dos anos, a empresa construiu um banco de dados de segurança extremamente abrangente e único. Todo esse conhecimento é aplicado diretamente no desenvolvimento de novos produtos e sistemas de segurança. Em 2014, o Grupo Volvo inaugurou a AstaZero, a primeira pista de testes em tamanho integral para segurança automotiva, localizada na Suécia.

Os investimentos da Volvo em pesquisa e desenvolvimento têm sido intensos nos últimos anos. Os anos de 2013 e 2014 foram marcados por uma extensa renovação no portfólio de produtos e soluções oferecidas no mercado brasileiro.

Processo de desenvolvimento de produtos do Grupo Volvo

1. Definição do escopo do projeto; 2. Definição conceitual do produto; 3. Estudo de viabilidade técnica; 4. Etapa de desenvolvimento, abrangendo a construção, verificação e validação da solução, incluindo a análise de aspectos mercadológicos e de serviços ; 5. Industrialização e comercialização - todo o sistema industrial deve estar preparado para o início da produção; 6. Lançamento do produto e dos serviços de pós-venda.

COMPRAS

Para o Grupo Volvo, um processo de compras responsável envolve gerenciar riscos, estimular comportamentos éticos e construir relações de longo prazo com seus fornecedores para aprimorar os aspectos sociais, ambientais e de negócios em sua cadeia de suprimentos. A organização segmenta seus fornecedores em duas categorias: os de bens e produtos automotivos, que suprem a área produtiva, e os de bens, serviços e produtos não automotivos, que atendem às outras demandas em geral, como limpeza e materiais ou equipamentos de escritório, etc. Em 2014, o Grupo Volvo trabalhou com cerca de 36.000 fornecedores em todo o mundo, sendo que no Brasil esse número foi de 1.750 fornecedores, incluindo micro, pequenas, médias e grandes empresas.

Conforme preveem seus valores corporativos e Código de Conduta, bem como os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), a relação da Volvo com seus fornecedores preza sempre pela qualidade e pela ética. Como regra geral, as vendas que tais empresas realizam para o Grupo devem representar no máximo 30% de seu volume de negócios, de modo a minimizar sua vulnerabilidade em um mercado cíclico como o automotivo.

Por questões logísticas, o Grupo Volvo busca trabalhar com fornecedores que estão localizados nas proximidades de suas unidades fabris. A organização não mantém, contudo, uma política formal relacionada à proporção de gastos destinados a fornecedores locais (considerados como aqueles que se situam no próprio país) e internacionais.

A Volvo também utiliza ferramentas e programas específicos para selecionar, avaliar e desenvolver fornecedores, que estão em constante aperfeiçoamento. Mundialmente, os requisitos para o fornecimento, em termos de cuidados ambientais, ética empresarial, direitos humanos e questões sociais, têm sido aprofundados desde 1996 e estão consolidados no Código de Conduta.

Processo seletivo

Há mais de dez anos, o relacionamento do Grupo Volvo com seus fornecedores potenciais e atuais é mediado por um portal na internet denominado Supplier Portal. Através dele, qualquer empresa pode fazer um cadastro a fim de se tornar fornecedora da organização, de forma transparente e democrática. Além disso, o site disponibiliza diretrizes, procedimentos, valores e políticas do Grupo para consulta.

O processo de seleção leva em conta o tipo de produto ou serviço oferecido (automotivo ou não automotivo) e a situação financeira da empresa, além de sua capacidade logística, base de clientes e o atendimento de parâmetros de qualidade, segurança e meio ambiente. A presença de certificação referente à gestão ambiental (ISO 14001), por exemplo, é um requisito essencial para fornecedores de produtos automotivos. Em 2014, mais de 97% do volume de compras de produtos e serviços automotivos realizados pelo Grupo Volvo no Brasil veio de fornecedores certificados. Potenciais fornecedores de bens e produtos automotivos passam, ainda, pela avaliação de um engenheiro de qualidade.

No contrato de compra, o fornecedor também assume estar quite com todos os compromissos fiscais, legais, ambientais, trabalhistas, previdenciários, de saúde, de segurança e de direitos humanos, inclusive no que se refere aos riscos de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Avaliação

A Volvo utiliza uma metodologia denominada Supplier Evaluation Model (SEM) para avaliar todos os seus fornecedores potenciais e atuais. Trata-se de um sistema abrangente,

que considera parâmetros como estrutura, gestão de risco, responsabilidade social, meio ambiente, qualidade, capacidade produtiva, pós-venda/garantia, avaliação fabril, engenharia, financeiro, produtividade e gerenciamento de subfornecedores. Além disso, são conduzidas avaliações logísticas referentes ao atendimento das necessidades da Volvo.

Uma das ferramentas de avaliação utilizadas é o questionário de autopreenchimento Corporate Social Responsability (CSR), composto por 40 questões. Ele aborda aspectos em consonância com os princípios do Pacto Global da ONU, como condições e ambiente de trabalho, direitos trabalhistas, trabalho infantil e forçado, liberdade de associação, discriminação e ética. No caso de fornecedores de bens e produtos automotivos, é obrigatório o preenchimento do CSR. O mesmo vale para todos os fornecedores ativos que se enquadram em segmentos de alto e médio risco, como construção civil, fabricação de brindes e equipamentos de segurança pessoal, entre outros. Os fornecedores que têm desempenho baixo ou alguma restrição não podem receber pedidos de compras da Volvo até que exista um plano de melhoria aprovado.

Em 2014, do total de 1.630 fornecedores de bens e serviços não automotivos, 124 empresas que atuam em segmentos com alto risco foram requisitadas a realizar o autopreenchimento do questionário CSR. Nesse universo, não foram levantados riscos envolvendo direitos humanos, trabalho infantil e/ou forçado. Em 2015, estão sendo avaliados 1.116 fornecedores que atuam em segmentos de médio risco.

Em 2014, 21 fornecedores de bens e produtos automotivos apresentaram alguma restrição (stop parameter) como, por exemplo, uma empresa que estava em processo de obtenção da certificação ISO 14000. Nesse universo também foram identificados 20 fornecedores com alguma restrição relativa à CSR, dez deles com plano de ação pendente. Esses fornecedores são acompanhados no fórum RAM (Risk Assessment Meeting) da área de Compras, que ocorre mensalmente.

O alinhamento estratégico da Volvo com seus principais fornecedores automotivos é realizado por meio de reuniões anuais (Business Review Meetings) envolvendo executivos de ambas as empresas, nas quais são analisados indicadores de desempenho e avaliadas oportunidades de melhorias e novos negócios.

A Volvo mantém uma base de informações sobre seus fornecedores, chamada Volvo Supplier Information Base (VSBI). Esses dados são consolidados em um documento denominado Supplier Score Card, que é utilizado para medir, monitorar, informar e desenvolver os fornecedores de acordo com seu desempenho.

Desenvolvimento

Mais que fazer negócios, o Grupo Volvo procura trabalhar em parceria com seus fornecedores, estimulando melhorias e o crescimento conjunto. Um exemplo disso é o processo de desenvolvimento de fornecedores voltado a projetos estratégicos globais, denominado Global Sourcing Process (GPS), que está em curso desde 2000. Outro é o programa Supplier Involved in Product, por meio do qual são selecionados fornecedores estratégicos para colaborar diretamente com o departamento de Desenvolvimento de Produto da Volvo.

A organização também realiza eventos para promover o intercâmbio entre as equipes internas e os fornecedores. Foi o caso de um seminário oferecido em 2014 para aproximar as áreas técnicas da Volvo com a empresa fornecedora de tubulações metálicas no Brasil, de modo a potencializar a colaboração entre as empresas, compartilhar conhecimento e favorecer futuras reduções de custo nos processos. As tubulações metálicas são utilizadas nos veículos da Volvo para o transporte de fluidos, exaustão, suporte, entre outras aplicações. Participaram do evento cerca de 30 funcionários das áreas de Compras e Engenharia de GTT (Global Trucks Technology). No mesmo ano, outro evento, chamado Supplier Townhall, reuniu cerca de 70 funcionários e fornecedores para apresentar os investimentos realizados pela Volvo para a produção da nova linha de caminhões pesados e atualizar informações de mercado.

GESTÃO AMBIENTAL DAS OPERAÇÕES

Norteada pela visão de tornar-se líder global em soluções de transporte sustentável, a Volvo busca reduzir continuamente os impactos ambientais provocados por seus produtos e atividades industriais. Neste último aspecto, vem adotando de forma bem-sucedida uma série de processos contra o aquecimento global, centrados em uma estratégia voltada à eficiência energética e à economia de baixo carbono.

A Política Ambiental do Grupo Volvo tem abrangência mundial e passa por constantes atualizações. O Código de Conduta da organização estabelece dois princípios que devem nortear todos os projetos ambientais: eficiência dos recursos (os produtos e processos são projetados de modo que a energia e as matérias-primas sejam utilizadas eficientemente e que a geração de resíduos seja minimizada) e o princípio da prevenção (evitando materiais e métodos que apresentem risco ao meio ambiente e à saúde quando alternativas apropriadas estiverem disponíveis).

Tendo como base as diretrizes globais, as fábricas brasileiras localizadas nas cidades de Curitiba (PR) e Pederneiras (SP) vêm realizando um intenso trabalho para aprimorar o seu sistema de gestão ambiental. As duas unidades operam com certificação ISO 14001 desde 2000 e 2001, respectivamente, e, nos últimos dois anos, não registraram multas significativas nem sanções não monetárias resultantes de não conformidade com leis e regulamentos ambientais.

Materiais

De modo a atender aos rigorosos critérios da indústria automotiva global, o Grupo Volvo conduz diversas medidas para a gestão de substâncias perigosas em suas plantas industriais. Desde 1996, a organização utiliza um sistema de listagens para limitar ou extinguir tais substâncias de seus produtos e fábricas, tendo sido uma das empresas pioneiras na adoção desse tipo de método. Os materiais de uso proibido são descritos na chamada Lista Negra, enquanto os de uso restrito constam na Lista Cinza. O monitoramento dos insumos é feito por meio de um sistema informatizado de cadastro e aprovação, que permite a atuação preventiva das áreas responsáveis, no sentido de eliminar ou substituir materiais quando riscos para a saúde, a segurança ou o meio ambiente são identificados.

A partir de 2010, o Grupo também passou a trabalhar mundialmente com a tipologia Global Automotive Declarable Substance List (GADSL), que divide as substâncias em duas categorias: as de uso proibido e aquelas que devem ser declaradas nos produtos. Trata-se de um sistema que compreende mais substâncias químicas que as listas Cinza e Negra. Estas, por sua vez, continuam sendo usadas para todos os produtos químicos de processos realizados nas instalações internas.

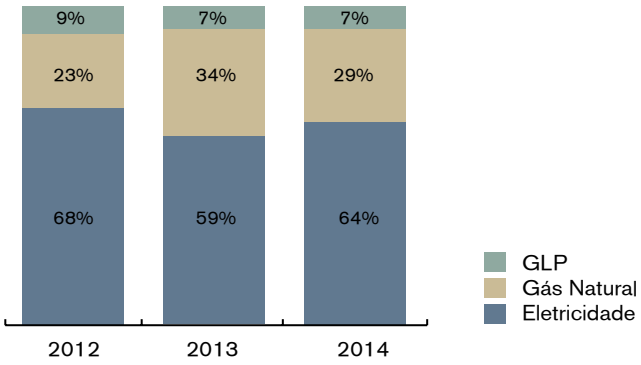
Energia

A gestão de energia nas fábricas do Grupo Volvo no Brasil inclui o monitoramento do consumo de energia, identificação de oportunidades e implantação de projetos de eficiência energética. Nas plantas de Pederneiras e Curitiba foram criados comitês para tratar dessas questões.

Curitiba (PR)

Em consonância com os esforços do Grupo Volvo para reduzir as emissões de dióxido de carbono em todas as suas operações e produtos, a unidade de Curitiba vem diminuindo a cada ano o uso de energias fósseis. Entre 2013 e 2014, a energia elétrica de origem hidráulica – e, portanto, de característica renovável (segundo a companhia de energia) – continuou sendo a mais utilizada na planta. Outras fontes empregadas foram o gás natural e o gás liquefeito de petróleo (GLP). O óleo diesel foi usado apenas para o teste de produtos, e seu consumo se manteve estável nos últimos três anos.

Matriz energética - Curitiba (PR)



O consumo específico de energia (MWh/unidade produzida) vem decrescendo, tendo sido reduzido em 55% entre 2003 e 2014. Todavia, entre 2013 e 2014 houve um pequeno aumento no consumo de energia elétrica, devido à ampliação da fábrica de cabines, que teve início em 2012.

Em 2013 e 2014, a planta seguiu investindo em iniciativas para aumentar sua eficiência energética. Entre os principais projetos implantados estão:

- Instalação de inversores de frequência no processo de pintura da fábrica de cabines.
- Aprimoramento do processo de troca e manutenção de baterias.
- Projeto-piloto de instalação de painéis solares e gerador eólico.
- Troca de queimadores para aumentar a eficiência do uso de gás natural na fábrica de cabines.
- Nova tecnologia de pintura que reduz o consumo de energia no processo devido à menor temperatura de cura da tinta.
- Recuperação energética de calor dos gases do processo de pintura.
- Instalação de inversores de frequência no processo de usinagem de peças na fábrica de motores.
- Instalação de prismas para favorecer o uso de iluminação natural nos novos armazéns de peças.
- Projeto luminotécnico da linha de usinagem.
- Sistemas de autodesligamento de equipamentos nos processos produtivos.

Uma vez que o engajamento dos funcionários mostra-se essencial para o sucesso das ações, assuntos ligados à conservação ambiental também foram abordados nos diversos veículos de comunicação interna, em treinamentos, no processo de integração de novos funcionários e também em eventos destinados ao público interno e seus familiares.

Consumo de energia - Curitiba (PR)

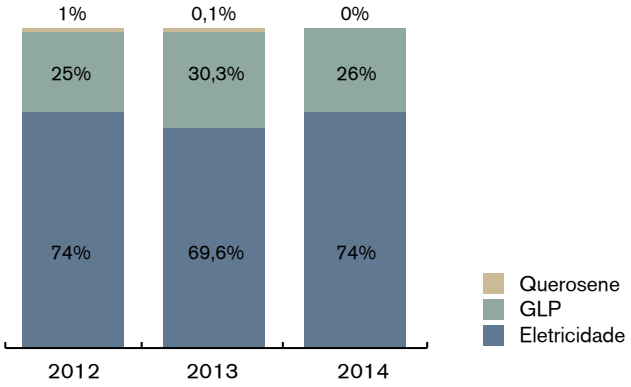
Fonte de energia	Ano	Consumo total (MWh)	Produção - caminhões, ônibus, motores, cabines (unidade)	Consumo por unidade produzida
ELÉTRICA	2012	32646	69993	0,46
	2013	41147,91	95186	0,43
	2014	44633,35	88327	0,50
GLP	2012	4527,11	69993	0,065
	2013	5268,32	95186	0,055
	2014	4765,36	88327	0,053
GÁS NATURAL	2012	10932,06	69993	0,15
	2013	23148,36	95186	0,24
	2014	20085,53	88327	0,23
DIESEL	2012	4281,83	69993	0,06
	2013	5457,43	95186	0,06
	2014	5054,80	88327	0,05

Pederneiras (SP)

Assim como em Curitiba, a matriz energética da planta de Pederneiras é composta principalmente por energia elétrica. A segunda fonte mais utilizada é o GLP, cujo consumo subiu ligeiramente no ano de 2013 devido ao aumento da quantidade de empilhadeiras em uso. Em 2014, contudo, essa parcela decresceu, aproximando-se dos índices anteriores, graças a iniciativas para a redução do consumo do gás.

Em menor escala, o querosene também foi utilizado até o ano de 2013, quando a fábrica conseguiu eliminá-lo completamente dos processos produtivos – o que representou uma contribuição importante para a redução de suas emissões de gás carbônico. A função do combustível era fornecer energia para o aquecimento da água usada para a lavagem de máquinas e componentes. Após uma série de estudos e testes, esse processo passou a ser feito a frio, gerando também economia de energia. A fábrica de Pederneiras também utiliza o óleo diesel como combustível para o teste dos equipamentos produzidos e importados.

Matriz energética - Pederneiras (SP)



Esse consumo vem decaindo ao longo dos últimos anos, de maneira proporcional ao volume de máquinas produzidas, por conta da variação dos modelos fabricados e da incorporação de novos produtos (escavadeiras hidráulicas). Entre 2013 e 2014, pode-se observar que o consumo total de energia na planta de Pederneiras também foi reduzido.

Diesel	GJ/unid.
2012	1,22
2013	0,78
2014	0,74

Esses resultados são atribuídos, em grande parte, ao programa Energy Saving Initiatives (ESI), implantado em 2012, que aprimorou a eficiência energética da unidade a partir de ideias simples sugeridas pelos próprios funcionários. Alguns exemplos de iniciativas adotadas são:

- Troca de lâmpadas por modelos do tipo T5 e LED.
- Otimizações no uso das estufas.
- Redução da temperatura dos processos de secagem, graças à substituição da tinta utilizada.
- Redução de operações que utilizam ar comprimido, por conta da troca do arame de solda.
- Substituição do compressor de ar.
- Implantação de um projeto de caça-vazamentos nas redes de ar comprimido e gás, bem como no sistema de exaustão.
- Otimização das rotas de empilhadeiras.
- Instalação de sensores de presença de iluminação em áreas como corredores e banheiros.
- Realização de auditorias de eficiência energética em todas as áreas.
- Instalação de "Sky Lights" nos telhados das linhas de montagem e dos estoques para aproveitamento da iluminação natural.

Salienta-se aqui também um importante envolvimento da área de comunicação, responsável por divulgar os ganhos obtidos com as ações.

Consumo de energia - Pederneiras (SP)

Fonte de Energia	Ano	Consumo Total (GJ)	Produção (*).	Consumo por unidade produzida (GJ/unidade)
ELÉTRICA	2012	27032	10154	2,7
	2013	24992	12058	2,1
	2014	24052	12656	1,9
GLP	2012	9345	4120	2,3
	2013	10856	5514	2,0
	2014	8490	5087	1,7
QUEROSENE	2012	352	2859	0,12
	2013	25	3998	0,01
	2014	0	0	0

(*) Pá carregadeira, Caminhão Articulado, Motoniveladoras, Minicarregadeiras, Escavadeiras, Compactador de Solo, Eixos, Cabines e Chassis Exportação. Unidades produzidas considerando-se o uso ponderado das fontes de energia.

Emissões

Para o controle de emissões atmosféricas, o Grupo Volvo no Brasil conta com um programa de automonitoramento que prevê a medição bianual de todas as fontes emissoras. Uma vez que a neutralização das plantas em emissões de CO_2 é um dos objetivos da organização, cabe destacar que esta também conta, desde 2011, com uma "Diretriz para Plantas Neutras em CO_2" (GUI 002-0002). A norma institui um padrão comum para que todas as plantas do Grupo possam comunicar de forma confiável a iniciativa de se neutralizar em emissões de CO_2.

Curitiba (PR)

Entre 2009 e 2014, a geração de CO_2 por unidade produzida na planta de Curitiba foi reduzida em 20%. Nos últimos dois anos, muitas das iniciativas que contribuíram para esse resultado estiveram associadas aos esforços para aumentar a eficiência energética da planta. A instalação de inversores de frequência no processo de pintura da fábrica de cabines, por exemplo, evitou a emissão de 126,7 toneladas de CO_2/ano. O uso do calor gerado na usinagem de motores no pré-aquecimento da água nos vestiários gerou uma redução de 10,2toneladas na emissão anual de CO_2. Já o sistema de resfriamento de água para os testes de motores "a quente" evitou a emissão de 12,1 toneladas de CO_2/ano. Também teve continuidade o projeto "QEPP – Produtos e Processos com Qualidade Aprimorada", implantado em 2004, que reduziu a 10% a amostragem de motores testados com esse método e se tornou referência para outras plantas no mundo.

Emissões atmosféricas totais – Curitiba (PR)

	2012	2013	2014
NOx	17,76 ton	20,05 ton	18,98 ton
CO_2	4604 ton	7198,9 ton	6407,3 ton
SO_2	1,91 ton	2,98 ton	2,73 ton
HCFC (R22)	118 kg	73,6 kg	62,2 kg

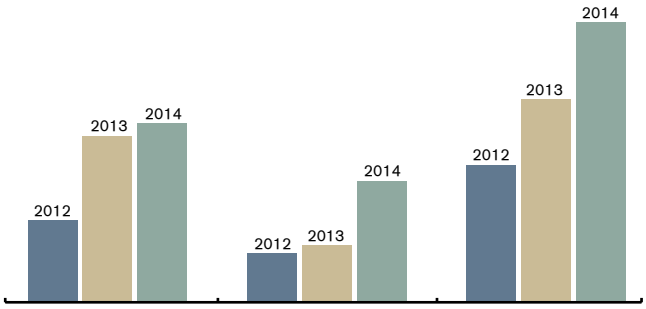
Emissões atmosféricas por unidade produzida – Curitiba (PR)

ANO	NOx (kg/ unidade)	SO_2 (kg/ unidade)	CO_2 (kg/ unidade)	HCFC (R22)
2012	0,254	0,027	64,16	1,7
2013	0,211	0,031	75,63	0,77
2014	0,215	0,031	72,54	0,70

(calculadas conforme diretrizes internas do Grupo Volvo)

Em seguida são apresentados os dados de emissões segundo os parâmetros do Greenhouse Protocol Initiative (GHG Protocol). Eles se referem ao total de emissões por escopo, sendo que o Escopo 1 diz respeito às fontes de emissão que pertencem ou são controladas pela empresa (emissões diretas), enquanto o Escopo 2 contabiliza as emissões de GEE provenientes da geração e distribuição da energia elétrica e térmica consumidas pela empresa (emissões indiretas). De acordo com esses critérios, a planta apresentou em 2013 um aumento na geração de GEE. Isso ocorreu devido ao maior consumo de gás natural no processo de fabricação de cabines, dado o aumento de produção dessas peças, associado ao inverno rigoroso, além do fator médio de emissão atrelado ao maior uso de fonte térmica pelo fornecedor de energia.

Gráfico de emissões de GEE (Inventário de GEE)



ESCOPO 1	ESCOPO 2	TOTAL
5.303,81	2.285,86	7.589,67
8.565,02	2.509,91	11.074,93
9.000,17	6.197,47	15.197,64

Pederneiras (SP)

Entre 2012 e 2014, a planta de Pederneiras apresentou uma redução nos níveis de emissões de gases como CO_2, SO_2 e NOx provenientes da queima de combustíveis, por conta da eliminação do querosene no processo de lavação de máquinas. Entre 2013 e 2014, todavia, houve um pequeno aumento nas emissões de CO_2 e SO_2, dado principalmente pela variação do número de máquinas produzidas. Em 2014, registrou-se também um ligeiro aumento relativo às emissões causadas pela utilização de solventes. Isso ocorreu por conta de um processo de troca de tinta, que demandou a limpeza das redes de distribuição na área da pintura para substituição dos produtos.

Emissões atmosféricas por unidade produzida – Pederneiras

Produto (kg)	2012	2013	2014
NOx	1353	1326	1001
CO_2	349154	311258	311262
SO_2	447	207	221
Solventes	30742	31718	35373
HCFC (R22) – quantidade instalada	20	40	16
HCFC (R22) – consumo	0	0	0

De acordo com as especificações legais aplicadas no estado de São Paulo, o controle de emissões em Pederneiras é feito por balanço de massa. A planta monitora as emissões indiretas de CO_2 provindas da geração de energia elétrica.

Água e efluentes

Curitiba (PR)

O abastecimento da fábrica de Curitiba é feito por meio da rede pública e de dois poços artesianos que fornecem água procedente do lençol freático do Aquífero Guabirotuba. Ao longo dos últimos anos, houve variações nos percentuais de retirada correspondentes a cada uma das fontes, mas os poços se mantiveram como os principais provedores.

Consumo de água por fontes hídricas – Curitiba (PR)

Ano	Abastecimento público	Poços artesianos
2012	38%	62%
2013	37%	63%
2014	22%	78%

Os dois poços têm outorga para uso expedida pelo Instituto das Águas do Paraná, com validade até o ano de 2018.

Volumes utilizados dos poços (em m³) – Curitiba (PR)

Ano	Poço 2	Poço 3
2012	38984	24871
2013	33351	32621
2014	78650	34049

Em 2014, o consumo de água por unidade produzida na planta apresentou uma redução de 21,5% em relação a 2010, graças a uma série de medidas adotadas para a gestão eficaz do consumo de água.

Consumo de água por unidade produzida – Curitiba (PR)

Ano	Volume (m³)	Produção - caminhões, ônibus, motores, cabines	Volume/unidade produzida (m³/unid.)
2012	103805	69993	1,48
2013	104636	95186	1,09
2014	144555	88327	1,64

As iniciativas para a reutilização de água nos processos produtivos mantiveram bons resultados nos últimos três anos. Desde 2012, um volume de 480 m³ de água passou a ser reutilizado por ano na preparação de produtos químicos destinados ao processo de tratamento de efluentes. Entre 2013 e 2014, a organização também conduziu novos estudos para o reuso de água, que devem ser aplicados em futuros projetos.

A planta de Curitiba dispõe de Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para todos os resíduos líquidos gerados em suas atividades industriais. A planta também conta com uma ETE exclusiva para os efluentes que precisam de tratamento especial, oriundos da unidade de pintura dos veículos (prédio 220). Após passar por processo físico-químico nas estações, os efluentes são liberados na rede de esgoto municipal.

Volume total de efluentes industriais gerados e tratados – Curitiba (PR)

Ano	m³
2012	91090
2013	105359
2014	105368

Parâmetros de qualidade para a geração de efluentes – Curitiba (PR)

Parâmetro	Resultado 2012 (mg/l)	Resultado 2013 (mg/l)	Resultado 2014 (mg/l)
DQO*	1032	1016	1205
DBO**	494	587	693
Cádmio	<0,10	0,05	0,05
Cromo total	<0,05	NA	0,05
Cobre	<0,10	0,1	0,1
Chumbo	<0,50	0,5	0,1
Mercúrio	<0,001	0,001	0,001
Níquel	0,12	0,23	0
Prata	<0,05	0,05	0,05
Estanho	<0,50	0,5	0,5
Zinco	0,20	0,69	0,55
Cianetos livres	0,006	NA	0,006

*DQO – Demanda Química de Oxigênio
**DBO – Demanda Biológica de Oxigênio

Entre 2013 e 2014, não ocorreram derramamentos nem impactos negativos causados por descartes de água e drenagem em corpos d'água e seus habitats.

Pederneiras (SP)

A fábrica de Pederneiras é totalmente abastecida por meio de dois poços artesianos que têm como fonte o lençol freático do Aquífero Formação Serra Geral. Ambos têm outorga para uso expedida pelo Departamento de Águas e Energia Elétrica (DAEE), com validade até o ano de 2016.

Entre 2013 e 2014, a unidade utilizou 18% do volume de água outorgado para o poço 1 (7 m³/hora – 2 h/dia) e 69% do referente ao poço 2 (18 m³/hora – 5 h/dia). Mesmo com a variação da quantidade de máquinas, o consumo de água por hora de produção permaneceu constante. Isso se deu devido à adoção de iniciativas em prol da otimização de tal consumo, como a instalação de torneiras econômicas e melhorias no processo de lavação de máquinas.

No período em questão, a unidade também passou a reutilizar parte da água que passa por sua ETE para a lavagem de pátios em áreas específicas.

Consumo de água na unidade de Pederneiras (SP)

Ano	Volume (m³)	Horas de Produção	Volume / Hora de Produção
2013	22132	515159	0,04
2014	22766	512065	0,04

Em operação desde 2007, a estação tem capacidade para tratar 3.000 litros/hora, por meio de processo físico-químico, e recebe todos os efluentes industriais originados na planta. Em 2013, o volume total de efluentes tratados foi de 3.700 m3, e em 2014, de 3.300 m3. Depois do tratamento, a água que não é reutilizada na lavagem dos pátios segue para a rede de esgoto municipal, com qualidade superior aos parâmetros estabelecidos pelo órgão responsável, atendendo também aos requisitos ambientais do Grupo Volvo. Além de cumprir as proibições da Lista Negra, nos últimos anos a planta eliminou de seus processos todos os produtos com substâncias controladas presentes na Lista Cinza.

Registra-se também uma redução no uso de produtos químicos de modo geral. Isso se deu, em parte, por conta de mudanças no próprio método de tratamento dos efluentes, que passou da decantação para a flotação, o que representou uma economia de 60% em termos de custos. Já a lavação de máquinas e componentes começou a ser feita apenas com detergente, dispensando os desengraxantes. O consumo de antirrespingo no processo de soldagem também diminuiu, graças à substituição do arame de solda tubular pelo arame *metal-cored*.

Entre 2013 e 2014, não ocorreram derramamentos nem impactos negativos causados por descartes de água e drenagem em corpos d'água e seus habitats.

Resíduos

O Sistema de Gestão Ambiental do Grupo Volvo descreve procedimentos que orientam o manejo de resíduos em cada unidade, bem como sua destinação. Uma vez separados, eles podem ser reciclados, coprocessados, rerrefinados, aterrados, incinerados ou, no caso de restos de alimentos, integrar a alimentação de animais.

No Brasil, a organização mantém um Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que monitora e controla a identificação, a separação, o armazenamento e o transporte dos resíduos perigosos e não perigosos. A Volvo não importa, exporta ou transporta esses resíduos internacionalmente.

Curitiba (PR)

Frente às crescentes melhorias alcançadas desde 2010, a unidade seguiu investindo, nos últimos dois anos, em iniciativas para reduzir a geração de resíduos e aprimorar o seu gerenciamento. Em 2013, foi realizada uma revisão da sistemática de homologação de processadores de resíduos, que considera níveis de classificação para eles com base em critérios de avaliação, como forma de contribuir para seu desempenho ambiental. Outro destaque foi que a planta passou a utilizar sacos de lixo feitos a partir da reciclagem da sucata plástica proveniente das linhas de produção de caminhões e ônibus. Das 140 toneladas de sucata geradas no ano, 23 retornaram para a unidade em forma de sacos de lixo.

Em 2014, também foi revisado o fluxo de processo e do layout do Terminal de Resíduos. Além disso, foram definidos backups (substitutos eventuais) para as empresas que tratam os resíduos críticos da Volvo. Houve ainda a implantação do programa "Bituca Zero", a fim de que as bitucas de cigarro descartadas pelos funcionários sejam recolhidas adequadamente e destinadas para reciclagem.

Como é possível observar na tabela da próxima página, a quantidade de resíduos não perigosos gerados na fábrica decaiu entre os últimos dois anos. A de resíduos perigosos, contudo, apresentou um pequeno aumento em relação a 2012, que está relacionado ao aumento da produção, especialmente na fábrica de cabines, cujos resíduos do processo de pintura têm essa característica.

Desde 2008, a unidade não envia nenhum tipo de resíduos para o aterro.

Parâmetros de qualidade para a geração de efluentes – Pederneiras (SP)

	2012	2013	2014	Requisitos Ambientais (Grupo Volvo)	CETESB - Decreto Nº 8468/76 Art. 19A
Parâmetro	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)		
DQO**	NA	NA	NA	NA	NA
DBO*	218,00	118,00	338,00	NA	NA
Cádmio	0,00	0,00	0,00	0,10	1,50
Cromo Hexavalente	0,00	0,01	0,01	0,10	1,50
Cobre	0,00	0,00	0,00	0,50	1,50
Níquel	0,00	0,00	0,00	0,50	2,00
Prata	0,00	0,00	0,00	0,10	1,50
Estanho	0,00	0,00	0,03	2,00	4,00
Mercúrio	0,0	0,00	0,00	0,05	1,50
Cianetos (CN)	0,01	0,03	0,04	0,20	0,20

*DBO – Demanda Biológica de Oxigênio; **DQO – Demanda Química de Oxigênio

Destinação/volume de resíduos gerados por unidade produzida – Curitiba (PR)

Tipo de resíduo	Resíduos perigosos (kg)			Resíduos não perigosos (kg)		
	2012	**2013**	**2014**	**2012**	**2013**	**2014**
Reciclagem, incluindo sucata metálica	182750	477499	329809	3021820	3446153	3229747
Destinação com recuperação de energia/ coprocessamento	507740	684347	688774	2448460	3643252	2278375
Destinação sem recuperação de energia	0	150	225	537300	592800	516166
Enviados ao aterro sanitário	0	0	0	0	0	0
Total	690490	1161997	1018808	6007580	7682205	6024288
Geração do tipo por unidade (kg/unid.)	**9,9**	**12,2**	**11,5**	**85,8**	**80,7**	**68,2**

Destinação/volume de resíduos gerados por unidade produzida – Pederneiras (SP)

Tipo de resíduo	Resíduos perigosos (kg)			Resíduos não perigosos (kg)		
	2012	**2013**	**2014**	**2012**	**2013**	**2014**
Reciclagem, incluindo sucata metálica	91920	92947	133306	7937708	2196310	1476518
Destinação com recuperação de energia/ coprocessamento	188230	104353	95190	0	0	0
Destinação sem recuperação de energia	10	6	16	0	0	0
Enviados ao aterro sanitário	44960	46050	51585	69065	72785	50645
Total	325.120	243.356	280.097	8.006.773	2.269.095	1.527.163
Geração do tipo por unidade (kg/unid.)	**127**	**89**	**87**	**3130**	**828**	**475**

Pederneiras (SP)

Entre 2013 e 2014, houve grande queda na geração de resíduos recicláveis na unidade de Pederneiras. Esse índice foi impactado em especial pela redução da sucata metálica produzida na planta, devido ao encerramento das atividades de corte, que passaram a ser feitas por um fornecedor especializado. A quantidade de resíduos orgânicos também diminuiu, como reflexo da utilização de um biodigestor para reciclagem desse tipo de material oriundo do refeitório. O adubo resultante do processo vem sendo doado para instituições municipais. Outras iniciativas também proporcionaram a redução dos resíduos enviados para coprocessamento, a exemplo da varrição da solda, que passou a ser reciclada por meio de beneficiamento de metais.

Por sua vez, o aumento registrado nos resíduos recicláveis perigosos corresponde a uma alteração de processos, que fez com que a maior parte do lodo gerado na ETE se torne uma emulsão oleosa. Tal resíduo, portanto, passou a se enquadrar na reciclagem de óleo, e não mais no reaproveitamento energético. Já o acréscimo de resíduos enviados para o aterro industrial deveu-se ao volume de embalagens importadas recebidas com componentes para montagem de máquinas SDLG.

Biodiversidade

A preservação da biodiversidade nos espaços onde atua é uma preocupação constante da Volvo. Mais da metade (65%) do terreno que abriga a planta de Curitiba, com 1,3 milhão de metros quadrados de extensão, faz parte de uma unidade de conservação. Trata-se da Área de Proteção Ambiental (APA) Estadual do Rio Passaúna, localizada entre a capital e os municípios de Almirante Tamandaré, Araucária e Campo Largo, na região metropolitana. A planta de Pederneiras, por sua vez, não se situa dentro de áreas protegidas ou adjacentes a elas. De toda forma, quaisquer intervenções realizadas pela organização, como a execução de obras ou a remoção de árvores, por exemplo, atendem sempre aos requisitos legais, com licenciamento emitido pelo órgão ambiental competente.

De modo a contribuir ainda mais com a proteção da biodiversidade no entorno da planta de Curitiba, a Volvo realiza diagnósticos ambientais e mantém desde 2007 o Centro Volvo Ambiental, um espaço para estudantes, pesquisadores, educadores, grupos de escoteiros, funcionários da Volvo e seus dependentes e para a comunidade em geral, com atividades de cultura, educação, empreendedorismo e lazer associadas ao meio ambiente.

REDE DE DISTRIBUIÇÃO

A Volvo busca investir continuamente para aprimorar o relacionamento e o desenvolvimento de sua rede de distribuição. Um dos objetivos de longo prazo da organização é ser o parceiro de negócios mais próximo dos seus clientes. Para atingir essa meta é essencial um trabalho em sinergia com as concessionárias de caminhões e ônibus, com os distribuidores de equipamentos de construção e com as revendas autorizadas da Volvo Penta.

Em 2014, a rede de distribuição do Grupo Volvo no Brasil foi ampliada com a inauguração de novas concessionárias de caminhões e ônibus em Natal, RN (Grupo Gotemburgo); Tubarão, SC (Grupo Dicave); São José do Rio Preto, SP (Lapônia); Caxias do Sul, RS (Dipesul), Rio Branco, AC (AutoSueco); Fortaleza, CE (Grupo Apavel); e Contagem, MG (Grupo Treviso). Da mesma maneira, a rede de distribuidores de equipamentos de construção cresceu, com a abertura de novas unidades em Manaus, AM (Tracbel), e Balsas, BA (Entreposto), e a Volvo Penta ganhou dois novos representantes: Tracbel e Entreposto.

Rede de concessionárias de ônibus e caminhões

Local	Unidades
Brasil	94
Demais países da América Latina	170

Rede de distribuidores da Volvo Construction Equipment e SDLG

Local	Unidades
Brasil e demais países da América Latina	96

Rede de revendas autorizadas Volvo Penta

Local	Unidades
Brasil	61
Demais países da América Latina	5 importadores

Caminhões e ônibus

Em 2004, a Volvo criou o Programa 100% com o objetivo de aumentar a satisfação dos clientes e a rentabilidade dos negócios das concessionárias por meio de processos padronizados, avaliações de desempenho, planejamento, controle e melhoria das operações. O programa foi alinhado aos critérios de excelência da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) em 2012 e está estruturado em três níveis, que devem ser colocados em prática gradualmente:

- Ciclo Bronze: compromisso com a organização e com a disciplina;
- Ciclo Prata: compromisso com processos e seus controles;
- Ciclo Ouro: compromisso com a melhoria contínua.

Para estimular as concessionárias a buscarem a excelência na gestão, são realizados anualmente um encontro com os coordenadores de qualidade da rede e consultorias para identificar boas práticas e oportunidades de melhorias nos processos de certificação. Os resultados obtidos mostram que as concessionárias que possuem mais unidades certificadas nos ciclos Prata e Ouro são as que apresentam melhores resultados financeiros e clientes mais satisfeitos.

A responsabilidade socioambiental integra o Programa 100% no modelo de excelência na gestão da FNQ. Além disso, a rede tem diretrizes estabelecidas no seu Manual de Operações envolvendo temas como licenciamento ambiental, controle da poluição atmosférica, controle ambiental de água e efluentes líquidos, gerenciamento de resíduos e prevenção de passivos. Na área social, a Volvo também incentiva as concessionárias a se envolverem em projetos ligados ao desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuam.

Treinamentos desenvolvem competências técnicas, comerciais e de condução

Em relação à capacitação e formação, a Volvo oferece às suas concessionárias todo o suporte necessário para a formação dos instrutores, atuando em um modelo de TtT – Train the trainer (Treinar os Instrutores). O objetivo é o desenvolvimento dos profissionais que serão responsáveis pela replicação do conhecimento junto aos funcionários e clientes das concessionárias. Nessas capacitações são ministrados desde cursos básicos de mecânica até cursos mais sofisticados, como o Diagnóstico Avançado de Falhas, no qual os alunos têm contato com um caminhão que sai da fábrica acompanhado de instrutores, com problemas estrategicamente posicionados, para que os treinandos os solucionem. Os técnicos que trabalham nas oficinas das concessionárias Volvo recebem uma formação completa, com uma carga horária de cerca de 420 horas, o que equivale a um curso de especialização. Os cursos de atualização anual envolvem mais 120 horas de treinamento para cada técnico. Além do treinamento técnico, são oferecidas à rede capacitações nas áreas de gestão (liderança, atendimento, imagem de marca, recursos humanos), comercial (venda e pós-venda) e condução (com foco em segurança e economia).

Equipamentos de construção

No segmento de equipamentos de construção, a Volvo lançou no Brasil e na América Latina em 2014 o Dealer Operating Standard (DOS), criado para estimular a rede de distribuição a entregar de forma consistente os produtos e serviços tanto da Volvo como da SDLG. Trata-se de um programa global de desenvolvimento de distribuidores que estabelece padrões para as áreas de administração geral, gestão da marca e comunicação de marketing, vendas de máquinas, logística de peças, serviço e pós-venda, desenvolvimento de competências, entre outras. Em sintonia com a estratégia de "dual brand" da organização, o DOS apresenta versões distintas para os distribuidores Volvo CE e SDLG.

Por meio de sua área de Desenvolvimento de Competências, a Volvo CE oferece uma ampla programação anual de capacitações direcionadas à rede de distribuição. Os treinamentos estão estruturados em três grandes eixos: técnico (voltado aos técnicos mecânicos de oficina e de campo), comercial (para vendedores e engenheiros de vendas) e gestão (voltado ao pós-venda comercial e a alguns sistemas). Os programas de treinamento são oferecidos por meio dos portais Volvo CE Learning Center e Competence in Focus, que, além da gestão dos treinamentos presenciais, ainda disponibilizam cursos de e-learning e aulas gravadas em vídeo.

A cada dois anos, as equipes dos distribuidores da Volvo CE são estimuladas a participar de uma competição mundial denominada Masters Cup. O objetivo dessa competição é aprimorar, por meio de provas práticas e teóricas, a capacidade técnica dos mecânicos, bem como do pessoal das áreas de peças de reposição. Além disso, o Masters Cup incentiva o compartilhamento de melhores práticas, o networking global, além de reconhecer novos talentos. Na edição 2013-2014, a equipe brasileira do distribuidor Tracbel ficou em quarto lugar, numa maratona que reuniu três mil técnicos de todo o mundo.

USO DOS PRODUTOS

Ao integrar sistemas de transporte e infraestrutura, os produtos Volvo desempenham um papel positivo no desenvolvimento da economia. Contudo, o seu uso acarreta alguns efeitos negativos sobre o meio ambiente.

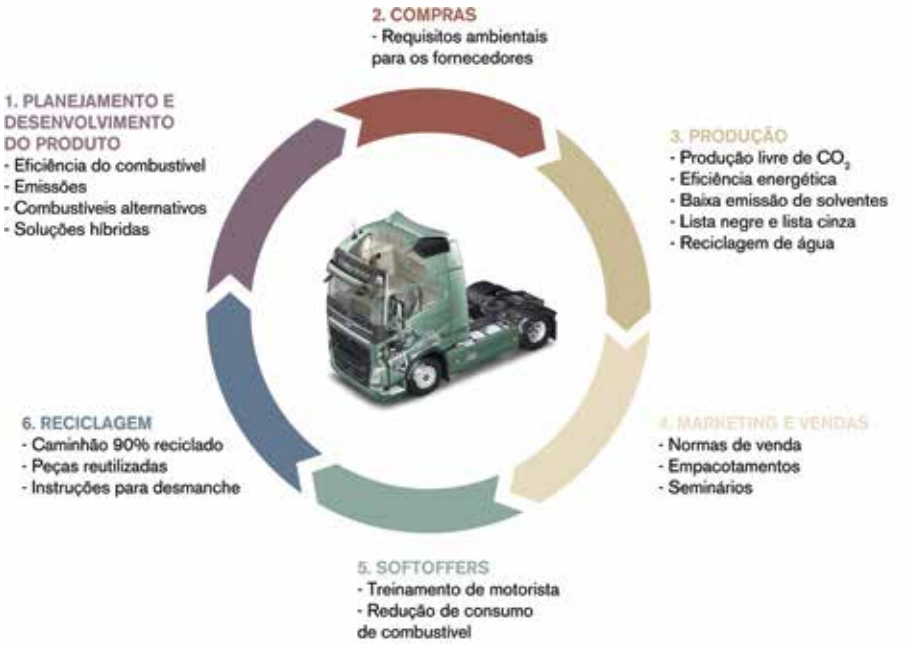
Para analisar como um produto afeta o meio ambiente em todas as etapas – da matéria-prima aos resíduos finais –, a Volvo utiliza uma metodologia de desenvolvimento e gerenciamento de produtos denominada Life Cycle Assessments (LCA). Por meio dela, são identificados seis estágios no ciclo de vida de um produto. Para cada um desses estágios, foram estabelecidos requisitos e objetivos ambientais específicos.

Dados obtidos a partir dessa metodologia mostram que mais de 90% dos impactos ambientais causados pelos veículos, como os caminhões, ocorrem no estágio de uso, principalmente por conta da geração de emissões e do consumo de combustível.

Assim, além de priorizar soluções focadas em eficiência energética e redução de emissões já na etapa de desenvolvimento dos produtos – com o uso de combustíveis alternativos e renováveis, por exemplo –, o Grupo Volvo investe na difusão de boas práticas de condução e manutenção dos veículos. Considera-se que, após participar de cursos com orientações sobre como dirigir otimizando o uso de combustível, os motoristas são capazes de reduzir esse consumo em 5% a 10%, em média.

Por meio de sua rede de distribuição, a Volvo oferece uma série de treinamentos para os usuários finais de seus produtos: motoristas profissionais, operadores de equipamentos de construção e marinheiros. Além disso, todos os produtos têm um documento denominado Declaração Ambiental, no qual estão especificados os principais impactos causados ao meio ambiente durante todo o ciclo de vida, incluindo orientações de uso e de descarte.

Impactos ambientais de um caminhão durante o seu ciclo de vida



REUSO E RECICLAGEM

O Grupo Volvo reúne esforços para minimizar os impactos causados por seus produtos em todo o seu ciclo de vida – inclusive na etapa pós-uso.

O Programa Volvo Reman transforma peças usadas em outras equivalentes, com a mesma qualidade e garantia de itens novos e por um custo menor (em comparação ao de uma peça nova). Com isso, as mais variadas peças e componentes ganham um novo ciclo de vida, sempre ajustados para o melhor desempenho e durabilidade. O programa ajuda ainda a atenuar emissões atmosféricas e o consumo de energia: a remanufatura de um motor, por exemplo, economiza 80% da energia necessária para produzir um novo, acarretando emissões de dióxido de carbono e óxidos de nitrogênio significativamente menores.

Já o Programa Viking, criado em 1998, promove não apenas a compra e venda de caminhões usados, como também a reciclagem dos caminhões sinistrados, cumprindo um processo de logística reversa.

Sempre que o veículo pode ser reformado, ele recebe cabine e pneus novos, além de ter todas as peças afetadas substituídas. O caminhão volta para o mercado com o selo de seminovo Viking Plus, garantia de um ano ou 150 mil quilômetros, pacote de lubrificação de um ano e todos os documentos regularizados. Esse processo de gestão de reforma dos veículos, bem como das peças e componentes descartados, é realizado pela DEX, empresa ligada ao Grupo Volvo.

Dessa forma, peças e componentes são enviados para empresas de reciclagem de materiais homologadas pela Volvo. Por ser composto basicamente de metais, plásticos, vidros e borrachas, um caminhão Volvo apresenta um índice de reciclabilidade de aproximadamente 90%. Componentes metálicos são transformados em aço para construção civil; a sucata plástica é transformada em produtos como sacos de lixo e embalagens; e os demais resíduos, como óleo e lubrificantes, são enviados para um processo de coprocessamento e transformados em combustível para fornos de empresas de cimento.

Governança corporativa

A estrutura de governança da Volvo no Brasil é baseada nas diretrizes estabelecidas pelo Grupo (AB Volvo). Sua atuação é direcionada pelo "The Volvo Way" e pelo Código de Conduta e reforçada por políticas estratégicas nas áreas de Qualidade, Meio Ambiente e de Segurança, Saúde e Bem-estar no Trabalho.

O Country Management Team (CMT) é o mais alto órgão de governança da organização no Brasil. É composto pelo presidente e CEO e mais oito diretores e vice-presidentes responsáveis por áreas da companhia. Por meio de reuniões mensais, esse fórum define a execução das operações e a revisão estratégica do negócio. Não há membros independentes ou não executivos no CMT. A seleção dos integrantes é feita com base nas necessidades da organização e o critério central é a competência profissional dos diretores.

O corpo diretivo é apoiado por uma série de comitês auxiliares, voltados a temas estratégicos, táticos e operacionais da organização, que se reúnem sistematicamente. De acordo com a ação necessária, são estabelecidos mecanismos de acompanhamento para as próximas reuniões, com a definição de planos de ação específicos e fixação de prazos e responsáveis.

Desde 2003, a Volvo adota no Brasil o Modelo de Gestão para Excelência da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). Nesse sentido, foram estruturados os Conselhos de Excelência, de forma a aprimorar a gestão em todos os critérios recomendados pela FNQ: liderança, estratégias e planos, clientes, sociedade, informações e conhecimento, pessoas, processos e resultados. A Volvo conta com onze Conselhos e dez Subconselhos.

No final de 2014, o Grupo Volvo anunciou um novo presidente para a América Latina. Claes Nilsson assumiu em janeiro de 2015 o comando da operação latino-americana em substituição a Roger Alm, que, depois de cinco anos no Brasil, foi designado para uma nova posição no Grupo Volvo na Europa.

PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

A conformidade com os requisitos legais e regulamentares e com as diretrizes de governança é assegurada por um conjunto de práticas.

• Manual de Conduta
Criado em 2004 e distribuído a todos os funcionários, tem como base o Código de Conduta do Grupo Volvo e expressa os valores empresariais e o modelo de conduta a ser seguido pela organização no Brasil. O documento também incentiva fornecedores, concessionários, consultores e outros parceiros a adotarem princípios condizentes com os valores da Volvo.

• Políticas internas de gestão
Regulamentam práticas de gestão envolvendo áreas como Recursos Humanos, Comunicação, Finanças, Meio Ambiente, Tecnologia, Saúde e Segurança, Qualidade, entre outras. Também estabelecem níveis de autoridade para aprovação de despesas, compras, investimento, preços, representação da empresa, etc.

• Políticas de gestão econômico-financeiras

• Volvo Group Attitude Survey
Pesquisa anual realizada com todos os funcionários do Grupo para mapear o clima organizacional, o nível de engajamento, a eficiência das lideranças na gestão de pessoas e a efetiva disseminação dos princípios e valores estabelecidos pela organização.

• Contrato Social
Documento que contém a descrição de responsabilidades específicas para cada diretoria.

• Auditorias externas dos sistemas de gestão

• Auditorias internas

• Comissão de Fábrica
Desde 1988, a empresa conta com uma Comissão de Fábrica que atua como facilitadora nas negociações entre os funcionários e a diretoria da empresa. Ela é formada por representantes de todas as áreas da Volvo, eleitos por períodos pré-estabelecidos. O coordenador da Comissão tem assegurado pela empresa seu expediente integral para exercer atividades de representação.

• Equipes Autogerenciáveis
Na fábrica, os funcionários são organizados em Equipes Autogerenciáveis (EAGs) compostas por grupos que variam entre 12 e 16 pessoas. Nas equipes, os funcionários têm autonomia para planejar o próprio trabalho, sugerir melhorias, coordenar reuniões e atividades administrativas. O sistema ajuda a agilizar os processos dentro da empresa, além de estimular a proatividade e a criatividade. As distâncias diminuem e aumenta o entendimento entre as diversas instâncias. Cada EAG tem um representante que se reporta a um coordenador-geral, responsável por fazer a conexão entre o pessoal da fábrica e a diretoria.

• Conflito de interesses
Declaração atualizada anualmente por todos os funcionários. Os potenciais conflitos de interesse são analisados pelas lideranças, pela área de Recursos Humanos e pela auditoria interna.

• Comitê de Ética
Criado em 2006, o Comitê é um canal de fácil acesso para que funcionários, fornecedores, clientes e demais partes interessadas possam manifestar suspeitas de fraude/corrupção, além de realizar sugestões e reclamações relacionadas a questões éticas e/ou às políticas do Grupo Volvo. O Comitê é formado por cinco integrantes, nomeados pelo Country Management Team, e abrange todas as unidades do Grupo Volvo no Brasil.

Em 2013, o Comitê de Ética analisou 67 casos e, em 2014, 51 casos. Do total de casos avaliados em 2013 e 2014, foi constatada a procedência da denúncia/reclamação em 25% deles, nos quais não foi registrada nenhuma situação envolvendo a violação de direitos humanos ou corrupção. Em sua maioria, os casos procedentes envolvem problemas de relacionamento e má conduta de funcionários, dúvidas em processos seletivos e de movimentação de carreira, má conduta de terceiros e fraude. As medidas tomadas pela empresa variam de advertências formais aos funcionários envolvidos até demissões.

• Política Anticorrupção
O Grupo Volvo não tolera nenhum tipo de corrupção em seus negócios. No Código de Conduta estão estabelecidos os princípios da sua política anticorrupção, cuja disseminação fica a cargo da área de Compliance da AB Volvo. Todas as unidades de negócios do Grupo Volvo no Brasil estão sujeitas a avaliações anticorrupção conduzidas pela área de Auditoria. A organização demanda que todos os funcionários das áreas administrativas participem a cada três anos de treinamentos de Compliance, realizados de forma presencial e virtual. Em 2013, foi lançado globalmente o novo curso anticorrupção e *competition law* do Grupo Volvo. No Brasil, foram treinados mais de 1.600 funcionários nos últimos dois anos, com uma ênfase especial na nova Lei Anticorrupção Brasileira.

GESTÃO DE RISCOS

No Grupo Volvo realiza-se um trabalho contínuo para identificar, medir e gerenciar riscos – em alguns casos, a empresa pode influenciar a probabilidade de ocorrerem eventos relacionados aos riscos. Nos casos em que tais eventos estão além do controle, o Grupo procura minimizar as suas consequências. Desde 2007, a Volvo do Brasil utiliza uma metodologia global que possibilita a contínua identificação, monitoramento e definição de ações em caso de riscos graves que possam afetar a continuidade das operações da empresa, gerando os Planos de Continuidade de Negócios (Business Continuity Plans).

Na unidade brasileira, esse processo é coordenado pela área de Sistemas de Gestão & Segurança Corporativa (Management Systems & Corporate Security), com o apoio de fóruns que incluem executivos de diversas áreas (Steering Group e Executive Group).

Relacionamento com o poder público e instituições empresariais

A Volvo prima pela ética e transparência nas suas relações com o poder público e com as instituições empresariais. Baseada nessa premissa, pauta sua atuação de acordo com as leis vigentes e práticas sensatas e aceitas no país, assumindo uma posição neutra no relacionamento com partidos e candidatos políticos.

A área de Assuntos Governamentais e Institucionais da Volvo é responsável pela construção e gestão das relações da empresa com autoridades, personalidades, políticos e lideranças de instituições representativas empresariais. As normas, diretrizes e políticas que regem essas relações estão estabelecidas na Política de Relações Institucionais adotada pela empresa. A Volvo apoia o desenvolvimento de políticas públicas que resultem em ganhos sociais e ambientais para toda a sociedade, em linha com seus valores corporativos. Nesse sentido, a empresa lidera desde 1987 um importante movimento em prol da segurança no trânsito, com o Programa Volvo de Segurança no Trânsito.

Dentre outros exemplos de iniciativas sintonizadas com diversas políticas de interesse público, tanto em questões ambientais e culturais quanto na preservação dos direitos da infância e da adolescência, estão o Centro Ambiental Volvo, a Fundação Solidariedade e o patrocínio de diversos projetos culturais, esportivos e sociais por meio das Leis Federais de Incentivo à Cultura e ao Esporte e da Lei Municipal de Incentivo à Cultura (Curitiba-PR).

Participação ativa em instituições empresariais

A Volvo do Brasil mantém laços estreitos de relacionamento com diversas entidades empresariais, que atuam tanto em âmbito regional como nacional. As posições e propostas da empresa são expressas de forma clara e objetiva, e estão fundamentadas em seus valores e princípios.

A Volvo não tem qualquer litígio envolvendo matérias de direito concorrencial, nem apresenta histórico de multas significativas ou sanções não monetárias resultantes de não conformidades com leis e regulamentos nessa área.

Sobre o Relatório

Este Relatório é referente ao biênio 2013 e 2014 e inclui informações quantitativas dos três últimos exercícios fiscais. A edição anterior foi publicada em 2013.

65 Parâmetros
65 Nível de aplicação GRI
65 Expediente
65 Contato
66 Índice remissivo

PARÂMETROS

O atual ciclo de emissão de Relatórios de Sustentabilidade do Grupo Volvo América Latina - Brasil é bianual. Quando o período de levantamento de dados é diferente, os dados são informados em notas de rodapé ou no decorrer do texto. As informações cobrem as atividades da empresa no País e não apresentam limitações ou reformulações que possam afetar significativamente o entendimento dos públicos de relacionamento. Este documento adota as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI).

O processo de definição do conteúdo e da materialidade das informações se limitou às equipes diretamente envolvidas no documento e não contou com a participação de outros públicos. O Relatório inclui em seu escopo informações das áreas de negócios que constituem a Volvo do Brasil Veículos Ltda.: caminhões e ônibus, equipamentos de construção (Volvo Construction Equipment Latin America), motores industriais e marítimos (Volvo Penta) e Volvo Financial Services Latin America.

Informações adicionais sobre as operações e iniciativas do Grupo Volvo podem ser obtidas por meio do website: www.volvo.com. Nesse endereço, também estão disponíveis o Relatório Anual e o Relatório de Sustentabilidade corporativos.

No website www.volvo.com.br são divulgados dados sobre as operações e áreas de negócios da Volvo no Brasil.

NÍVEL DE APLICAÇÃO GRI

Este Relatório de Sustentabilidade segue as diretrizes da Global Reporting Iniciative (GRI) e contempla o nível B de aplicação da versão G3.1, representando um período de transição para que empresa adote, futuramente, a nova versão dos indicadores GRI - a G4. As informações divulgadas não foram auditadas por empresa externa.

EXPEDIENTE

Coordenação
Departamento de Comunicação Corporativa, com fundamental apoio das diversas áreas diretamente envolvidas, em especial Recursos Humanos; Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Coordenação editorial: Luciane Stefanes Alonso

Reportagem e redação: Luciane Stefanes Alonso, Erika Busani e Thais Schneider

Concepção gráfica e direção de arte:
Aliens Design

Fotos
Banco de imagens Volvo
Humberto Michaltchuk
Ito Cornelsen
Silvio Aurichio

CONTATO

Área de Comunicação Corporativa
Contato: Anaelse Oliveira
E-mail: projetos@volvo.com

ÍNDICE REMISSIVO GRI

ESTRATÉGIA E ANÁLISE	RELATO	PÁG.
1.1 Mensagem do Presidente	Total	4
1.2 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	Parcial	12-13; 16-19

PERFIL ORGANIZACIONAL	RELATO	PÁG.
2.1 Nome da organização	Total	5
2.2 Principais marcas, produtos e/ou serviços	Total	5
2.3 Estrutura operacional	Total	7-9
2.4 Localização da sede da organização	Total	5
2.5 Número de países e nome dos relevantes para a sustentabilidade	Total	6
2.6 Tipo e natureza jurídica da propriedade	Total	5;7
2.7 Mercados atendidos	Total	7-9
2.8 Porte da organização	Total	7-9
2.9 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório	Total	4;23;25
2.10 Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	Total	46-47

PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO	RELATO	PÁG.
3.1 Período coberto pelo relatório	Total	64
3.2 Data do relatório anterior mais recente	Total	64
3.3 Ciclo de emissão de relatórios	Total	65
3.4 Dados para contato	Total	65
3.5 Processo para a definição do conteúdo do relatório	Total	65
3.6 Limite do relatório	Total	65
3.7 Limitações quanto ao escopo ou ao limite do relatório	Total	65
3.8 Base para a elaboração do relatório	Total	65
3.9 Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos	Total	65
3.10 Consequências de reformulações de informações	Total	65
3.11 Mudanças significativas em comparação com anos anteriores	Total	65
3.12 Sumário GRI	Total	66-71
3.13 Verificação externa	Total	65

GOVERNANÇA, COMPROMISSOS E ENGAJAMENTO	RELATO	PÁG.
4.1 Estrutura de governança	Total	61
4.2 Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo	Total	61
4.3 Declaração do número de membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança	Total	61
4.4 Mecanismos para recomendações a órgãos de governança	Total	61
4.5 Relação entre remuneração e o desempenho econômico e socioambiental da organização	Parcial	61
4.6 Processos para evitar conflitos de interesse	Total	62
4.7 Qualificação dos membros do mais alto órgão de governança	Total	61
4.8 Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos	Total	10
4.9 Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a gestão do desempenho econômico, ambiental e social	Total	61
4.10 Processos para a autoavaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Parcial	61
4.11 Princípio da precaução	Total	51
4.12 Cartas, princípios ou outras iniciativas que a organização subscreve	Total	16-17
4.13 Participação em associações	Total	63
4.14 Relação de grupos de *stakeholders* engajados pela organização	Total	15
4.15 Base para a identificação e seleção de *stakeholders*	Total	14
4.16 Abordagens para o engajamento dos *stakeholders*	Total	14-15
4.17 Principais temas e preocupações levantados por *stakeholders*	Parcial	14

INDICADORES ECONÔMICOS	RELATO	PÁG.
EC2 Implicações financeiras, riscos e oportunidades devido a mudanças climáticas	Total	13
EC3 Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício	Total	35
EC5 Proporção do salário mais baixo comparado ao mínimo local	Parcial	33
EC6 Políticas, práticas e gastos com fornecedores locais	Total	50
EC7 Procedimentos para contratação local	Total	29

INDICADORES AMBIENTAIS	RELATO	PÁG.
Materiais		
EN1 Materiais usados por peso e volume	Parcial	51
Energia		
EN3 Consumo de energia direta.	Total	52-53
EN4 Consumo de energia indireta	Total	52-53
EN5 Energia economizada por meio de melhorias de conservação/eficiência	Total	52-53
EN6 Iniciativas de produtos e serviços de baixo consumo de energia	Total	50;59-60
EN7 Iniciativas para reduzir o consumo energia indireta	Total	52-53
Água		
EN8 Total de retirada de água	Total	55-56
EN9 Fontes hídricas afetadas por retirada de água	Total	55-56
EN10 Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	Parcial	55-56
Biodiversidade		
EN11 Área dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	Total	57
EN12 Descrição de impactos significativos na biodiversidade	Total	57
EN13 Habitats protegidos ou restaurados	Total	57
EN14 Estratégias para a gestão de impactos na biodiversidade	Total	57
Emissões, efluentes e resíduos		
EN16 Total de emissões diretas e indiretas de gases causadores do efeito estufa	Parcial	54
EN17 Outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa	Parcial	54
EN18 Iniciativas para reduzir as emissões de gases causadores do efeito estufa e reduções obtidas	Total	54
EN19 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio	Total	54
EN20 NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Total	54
EN21 Descarte total de água, por qualidade e destinação	Total	55-56
EN22 Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	Total	57
EN23 Número e volume total de derramamentos significativos	Total	56
EN24 Peso de resíduos perigosos transportados internacionalmente	Total	56
EN25 Corpos d´água significativamente afetados por descartes de água e drenagem	Total	54-55
Produtos e serviços		
EN26 Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços	Total	50;59-60
Conformidade		
EN28 Multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Total	51

INDICADORES SOCIAIS	RELATO	PÁG.
Emprego		
LA1 Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	Parcial	30
LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados	Total	29
LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	Total	33
Relações entre os trabalhadores e a governança		
LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	Total	33
LA5 Prazo mínimo para notificação de mudanças operacionais	Total	33
Segurança e saúde no trabalho		
LA6 Percentual de empregados representados em comitês formais de segurança e saúde.	Total	34
LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco para empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	Total	34
LA9 Temas relativos à segurança e saúde cobertos em acordos formais com sindicatos.	Total	34
Treinamento e educação		
LA10 Média de horas de treinamento	Total	34
LA11 Programas voltados à gestão de competências e à aprendizagem contínua	Total	34
LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho	Total	33
Diversidade e igualdade de oportunidades		
LA13 Diversidade (gênero, faixa etária, minorias) na governança e no total de empregados	Parcial	31

INDICADORES SOCIAIS	RELATO	PÁG.
Práticas de investimento e de processo de compra		
HR1 Contratos de investimentos significativos com cláusulas referentes a direitos humanos	Total	51
HR2 Empresas contratadas e fornecedores críticos submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	Total	51
Não discriminação		
HR4 Número total de casos de discriminação	Total	62
Liberdade de associação e negociação coletiva		
HR5 Operações em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar em risco	Total	33
Trabalho infantil		
HR6 Operações com risco de ocorrência de trabalho infantil	Total	32
Trabalho forçado ou análogo ao escravo		
HR7 Medidas tomadas a fim de contribuir para a erradicação do trabalho forçado	Total	32
Avaliação		
HR10 Percentual e número de operações objetos de revisões de direitos humanos e/ou avaliações de impacto	Total	62
Remediação		
HR11 Número de queixas relacionadas com direitos humanos arquivadas, abordadas e resolvidas por meio formal, mecanismos de reclamação	Total	62

INDICADORES SOCIAIS	RELATO	PÁG.
Impactos das operações nas comunidades		
SO1 Programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades	Total	15;38-41;43-44
Corrupção		
SO2 Unidades submetidas a avaliações de riscos de corrupção	Total	62
SO3 Empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção	Total	62
SO4 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	Total	62
Políticas Públicas		
SO5 Participação na elaboração de políticas públicas e lobbies	Total	63
SO6 Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos ou instituições relacionadas	Total	63
Conformidade		
SO7 Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados	Total	63
SO8 Multas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos	Total	63

INDICADORES SOCIAIS	RELATO	PÁG.
Saúde e Segurança do Cliente		
PR1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança no ciclo de vida de produtos e serviços	Total	50-59
PR2 Não conformidades relacionadas aos impactos causados por produtos e serviços	Total	23
Rotulagem de produtos e serviços		
PR3 Procedimentos de rotulagem	Total	59
PR4 Não conformidades relacionadas à rotulagem de produtos e serviços	Total	23
PR5 Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	Total	26-27
Comunicação e Marketing		
PR6 Adesão às leis, normas e códigos voluntários de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio	Total	15
PR7 Casos de não conformidade relacionados à comunicação de produtos e serviços	Total	15
PR8 Reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade de clientes resultante de pesquisas	Total	28
Conformidade		
PR9 Multas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	Total	23

Construindo um novo futuro

Grupo Volvo América Latina
Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira, 2600 - CIC
81260-900 - Curitiba - PR - Brasil
Telefone: +55 41 3317-8111 www.volvo.com.br

VOLVO