

Relato de
IMPACTO
2018

FDC

Para ser relevante.



INTRODUÇÃO

Muito mais do que apenas responsáveis pela formação dos gestores que estarão à frente das organizações, as Escolas de Negócios possuem uma grande responsabilidade diante da sociedade: a de facilitar a prosperidade global. A capacitação dos tomadores de decisões acaba por gerar diversos impactos positivos e negativos na sociedade. É primordial, portanto, que essas organizações identifiquem esses impactos e trabalhem seus processos internos para viabilizar o desenvolvimento de líderes que atuem em suas esferas com responsabilidade e atenção às questões relacionadas aos direitos trabalhistas, responsabilidade social, direitos humanos, preservação do meio ambiente, práticas empresariais éticas, governança corporativa e transparência.

Este Relato Público tem como objetivo apresentar algumas análises realizadas sobre os principais eixos de atuação da Fundação Dom Cabral (FDC), com foco na cadeia de impacto da organização.

O processo de mensuração se inicia com o diagnóstico sobre a cadeia organizacional, envolvendo a análise acerca da percepção dos principais stakeholders em relação ao

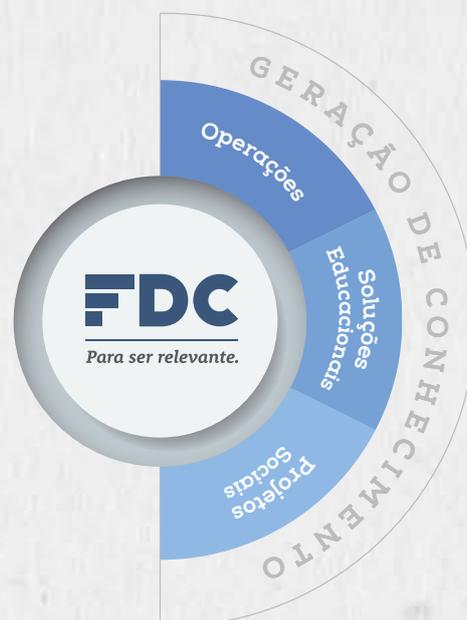
impacto gerado pela FDC e como a sua atuação está conectada com cada Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Com base em dados qualitativos e quantitativos do ano de 2018, e por meio de pesquisas, serão apresentados neste documento: identificação, valoração e interpretação dos principais impactos gerados pela operação da Instituição e alguns dos seus programas. Assim, dentre todas as iniciativas e programas, foram destacados: Pós-graduação, Executive MBA, Programas Abertos, CEOs' Legacy, PAEX, Desenvolvimento de Grandes Organizações, P&D e Programas Sociais.

A identificação e mensuração desses impactos são de fundamental importância para que a organização consiga, de forma cada vez mais integrada e orgânica, aliar sua estratégia aos seus valores de sustentabilidade e responsabilidade social. A intenção é que esse processo permita à FDC imprimir maior intencionalidade em suas ações e despendar maior atenção ao monitoramento e mitigação de externalidades negativas percebidas.

RICARDO SIQUEIRA CAMPOS

Diretor de Sustentabilidade e Projetos Sociais

Para entender os impactos positivos e negativos da FDC, a análise de impacto proposta deste relatório foi dividida em 3 eixos, sendo eles: o impacto **Interno das Operações**, o impacto das **Soluções Educacionais** e dos **Projetos Sociais**.



SUMÁRIO

6

- [06] Compromisso FDC com a Sustentabilidade
 - [07] Nosso Alcance
 - [09] Resultados de 2018
 - [10] A Gestão do Impacto Social, Ambiental e Econômico
-

16

EIXO 1 OPERAÇÕES INTERNAS

- [18] O Impacto Interno da FDC
 - [19] Pessoas
 - [24] *Compliance*
-

26

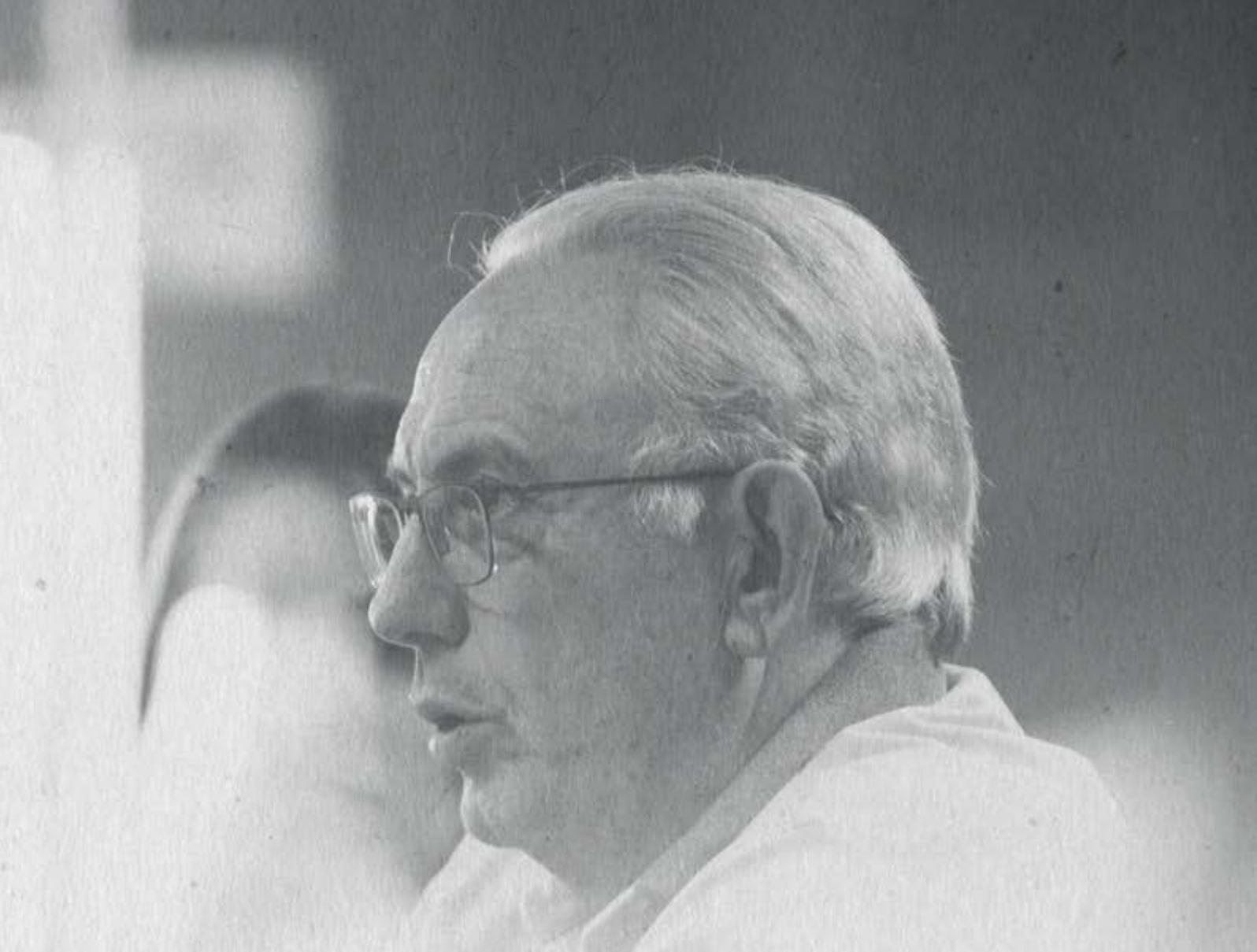
EIXO 2 SOLUÇÕES EDUCACIONAIS

- [28] O Impacto da Pós-Graduação
 - [32] O Impacto do PAEX (Parceiros para a Excelência)
 - [36] O Impacto do Executive MBA
 - [40] O Impacto do CEOs' Legacy
 - [42] O Impacto dos Programas Abertos
 - [44] O Impacto no Desenvolvimento de Grandes Organizações
 - [49] Desenvolvimento de Conhecimento de Impacto
-

52

EIXO 3 PROGRAMAS SOCIAIS

- [54] O Impacto dos Programas Sociais
- [56] Bolsas de Estudos
- [57] POS (Parceria com Organizações Sociais)
- [58] PDEOS (Programa de desenvolvimento de Empresas e Organizações Sociais)
- [59] Programa Raízes
- [60] Outros programas e iniciativas

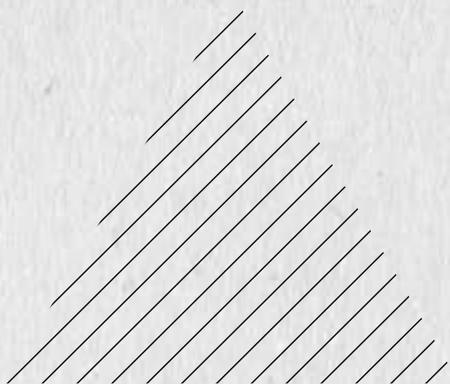


63

LEGADO

65

CARTA DO
PRESIDENTE



COMPROMISSO FDC COM A sustentabilidade

A FDC acredita em um mundo inclusivo e colaborativo e na transformação da sociedade por meio da educação executiva. Seu **PROPÓSITO** é desenvolver líderes conscientes do seu papel como agentes transformadores da sociedade a partir de experiências educacionais de impacto, da busca pelo autoconhecimento, da visão ampliada das relações e da compreensão de que se vive em um mundo global e mutante. A FDC busca **INSPIRAR** líderes e articular organizações que possam promover a inovação social e contribuir com modelos de negócios que transformem para melhor a vida das pessoas.

Compromisso: Preparar melhores líderes. Que constroem melhores organizações. Que transformam o mundo.

Crença: Organizações e indivíduos comprometidos com as práticas ética e saudável dos negócios são o caminho para a construção de uma sociedade melhor e mais justa.

Caminho: Por meio de experiências educacionais relevantes, a FDC contribui para que as organizações e os indivíduos busquem uma atuação responsável, que gera impactos positivos de natureza econômica, social e ambiental.

Para a FDC, sustentabilidade compreende o fomento à inovação social, com oportunidades para todos, a consciência ambiental e o desenvolvimento de organizações relevantes para a sociedade.

VISÃO DE SUSTENTABILIDADE 2026 DA FDC

“Ter a sustentabilidade no centro do nosso negócio, sendo referência mundial, por meio da educação executiva e geração de conhecimento aplicável, como agente da transformação e articulação de empresários, gestores públicos e organizações sociais para a construção de um mundo sustentável.”

Com o intuito de atingir os seus objetivos, a FDC estipulou quatro pilares que guiam os seus caminhos para a sustentabilidade, sendo eles:

PRATICAR

São adotadas práticas de uso racional de recursos naturais. Investe-se na promoção da saúde física, mental e emocional dos colaboradores, incentivando o acesso à educação de qualidade e cuidados com a saúde deles e de seus familiares. É valorizada a diversidade para a criação de um ambiente inclusivo, estimulante e produtivo.

EDUCAR

São desenvolvidas soluções educacionais para inspirar e mobilizar líderes mais conscientes do seu papel como agentes transformadores da sociedade.

CONHECER

São desenvolvidas e utilizadas metodologias e tecnologias aplicadas ao contexto capacitante para criar experiências de aprendizagem que geram valor para o indivíduo e para as organizações que desejam operar no ambiente global e mutante.

ARTICULAR

Busca-se inspirar líderes e articular organizações que promovam a inovação social e contribuam com a integração entre *performance* e bem-estar social, transformando para melhor a vida das pessoas.

NOSSO

Alcance

CANADÁ

Schulich School of Business

FRANÇA

INSEAD Business School
SKEMA Business School
HEC Paris

CHINA

CKGSB • Cheung Kong Graduate School of Business

VENEZUELA

IESA • Instituto de
Estudios Superiores de
Administración

MÉXICO

ITAM • Instituto Tecnológico
Autónomo de México

COLÔMBIA

Universidad de Los Andes

PERU

ESAN • Graduate School of Business

ARGENTINA

Universidad de San Andrés

PORTUGAL

INDEG • ISCTE Executive Education
Porto Business School

BRASIL

A FDC está presente em
todo o território nacional
por meio de quatro
campi e **25 associados**.

No plano internacional,
a FDC mantém alianças
estratégicas e acordos de
cooperação com escolas de
negócios em quase todos
continentes.



LÍDERES

melhores

desenvolvem organizações melhores.
Organizações melhores colaboram para a
construção de um mundo melhor e mais justo.

MISSÃO

Contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da educação, da capacitação e do desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos.

NEGÓCIO*

Soluções educacionais para o desenvolvimento empresarial.

OBJETIVO

Ser referência em desenvolvimento de executivos e organizações.

* O negócio da FDC é criar soluções em educação para o desenvolvimento de executivos e organizações. Cada detalhe feito, cada atividade desenvolvida e cada relacionamento cultivado devem contribuir para este objetivo, de transformar organizações e indivíduos para o novo paradigma do século XXI:
promover o desenvolvimento econômico com o bem estar social.

 RESULTADOS DE 2018*

R\$ **22,8 MILHÕES**

EM INVESTIMENTO DIRETO EM

Pesquisa e Desenvolvimento

R\$ **12,4 MILHÕES**

Desenvolvimento Social

R\$ **5,3 MILHÕES**

Desenvolvimento de Mercado

R\$ **3,5 MILHÕES**

Desenvolvimento de Pessoas

R\$ **1,6 MILHÃO**



28.970

PARTICIPANTES



EMPRESAS/CLIENTES

1.910



123

PUBLICAÇÕES NO ANO

* Os dados aqui apresentados foram baseados no Relatório Anual da FDC de 2018.

A gestão DO IMPACTO SOCIAL, AMBIENTAL E ECONÔMICO

Um dos temas mais relevantes
do mercado na atualidade

Os direcionamentos internos das instituições para essa temática visam aprofundar a compreensão sobre os resultados de impacto decorrentes de suas ações. As abordagens atuais avançam, cada vez mais, para a explicitação e refinamento do modelo lógico que conecta os processos dos negócios aos seus resultados de curto, médio e longo prazos. Capturam as relações causais existentes entre as problemáticas tratadas pela organização, os objetivos delimitados para a sua resolução, as atividades definidas para o seu alcance e os resultados efetivamente conquistados ou planejados. O entendimento dessas relações viabiliza a definição de estratégias para a potencialização dos impactos positivos e mitigação dos impactos negativos gerados, além de proporcionar a estruturação e o refinamento de uma matriz gerenciável de métricas e mais aderente à realidade organizacional.

As organizações protagonistas desse movimento mensuram e gerenciam o impacto em sua cadeia com foco no seu legado. Isso significa que a articulação e a dinâmica existentes entre as ações empenhadas e os seus resultados são avaliadas a partir dos impactos socioambientais e econômicos a serem alcançados em última instância, ou seja, a transformação social efetivamente gerada pelo negócio.

A FDC, neste contexto, avança em seu compromisso transformador com uma atuação transparente, colaborativa e inovadora. Este trabalho é a materialização da sua responsabilidade em coliderar esse movimento de desenvolvimento da cultura de gestão do impacto organizacional para a promoção de resultados positivos duradouros para as organizações e para a sociedade.




**OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL**

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, também conhecidos como Objetivos Globais, são um chamado universal para a ação contra a pobreza, proteção do planeta e para garantir que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. Esses 17 objetivos, que se desdobram em 169 metas, foram construídos como sucessores dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, incluindo novos temas, como a mudança global do clima, desigualdade econômica, inovação, consumo sustentável, paz e justiça, entre outras prioridades.

A FDC apoia os ODS e busca uma atuação proativa e responsável, dentro do seu papel de referência como escola de negócios, ao praticar ações e disseminar conhecimentos sobre o Desenvolvimento Sustentável.



Rede Brasil

O Pacto Global nasceu da necessidade de mobilizar a comunidade empresarial do mundo para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos em suas práticas de negócios. É uma iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A iniciativa global é um avanço na implementação de um regime de direitos humanos e sustentabilidade empresarial. Atualmente, são quase 13 mil signatários articulados em mais de 160 países. Fazem parte do pacto pequenas, médias e grandes empresas, além de organizações da sociedade relacionadas ao setor privado. A FDC participa ativamente do Pacto Global desde 2003 como membro do Conselho Brasileiro.

PRME Principles for Responsible Management Education

O PRME é uma plataforma global das Organizações das Nações Unidas – ONU de engajamento voluntário para as escolas de negócios e outras instituições de ensino superior. Uma organização que adere ao PRME manifesta a sua convicção de que as instituições acadêmicas, por meio da integração de valores universais no currículo e pesquisa, podem contribuir para um mercado global mais estável e inclusivo, ajudando a construir sociedades prósperas e bem-sucedidas. A FDC é uma das fundadoras do PRME e hoje copreside o Capítulo Brasil no Biênio de 2018/2019.

Objetivos de DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Em 2015, líderes dos 193 Estados-membros da ONU tiveram a oportunidade de se reunir e decidir sobre os novos caminhos para melhorar a vida das pessoas em todo o mundo. Durante o encontro, os países aprovaram uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para as próximas décadas, a Agenda 2030. Os ODS passaram, a partir de então, a orientar países e instituições na adoção de medidas que visam acabar com a pobreza, lutar contra as desigualdades e injustiças e combater as mudanças climáticas. A FDC passou, então, a traduzir o impacto tendo como base os direcionamentos da Agenda 2030.

O Mapa de Afinidades, apresentado na próxima página, reflete a visão interna dos colaboradores sobre a atuação da FDC com os ODS. Essa matriz possibilita o entendimento das iniciativas alinhadas ao propósito de sustentabilidade global, além de permitir a definição e o acompanhamento de métricas mais assertivas para mensuração dos avanços da FDC.

Os ODS são o resultado de um acúmulo de experiências, debates e negociações globais

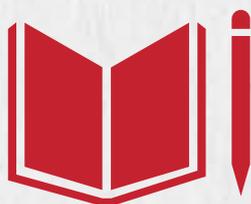
- 1992**
Rio Eco 92
- 2000**
ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milênio)
- 2000**
Lançamento do Pacto Global
- 2012**
Rio +20
- 2015**
ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável)

OS ODS MAIS ALINHADOS COM A ATUAÇÃO DA FDC, SEGUNDO PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES, PROFESSORES ASSOCIADOS E PARCEIROS*



* Pesquisa interna de percepção que contou com a participação de 266 colaboradores, professores associados e parceiros nas análises dos 17 objetivos e das 169 metas.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.

METAS DESTACADAS

4.4 Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

4.7 Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global, e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável.

4.c Até 2030, substancialmente aumentar o contingente de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para a formação de professores, nos países em desenvolvimento, especialmente os países de menor desenvolvimento relativo e pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

METAS DESTACADAS

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra.

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho.

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.

METAS DESTACADAS

12.2 Até 2030, alcançar gestão sustentável e uso eficiente dos recursos naturais.

12.5 Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso.

12.6 Incentivar as empresas, especialmente as empresas grandes e transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e a integrar informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios.

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

METAS DESTACADAS

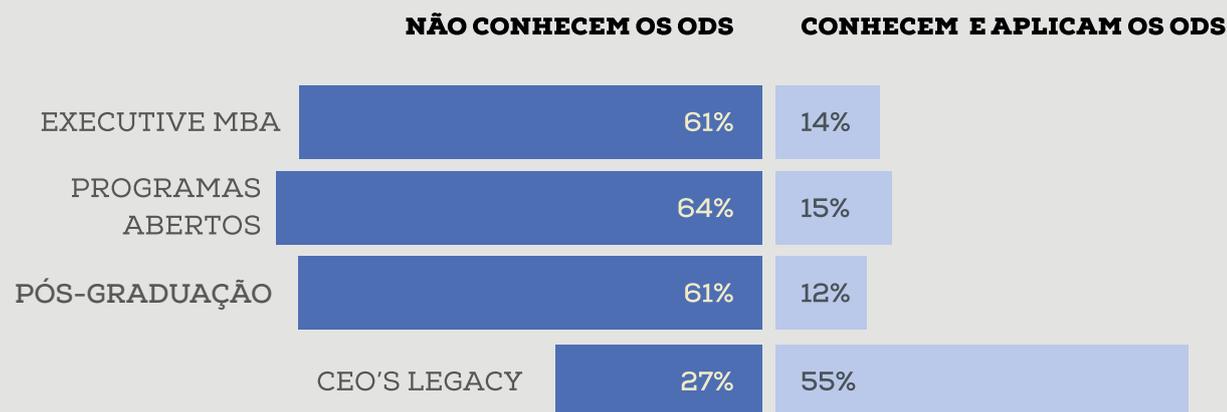
16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

16.7 Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

16.a Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive por meio da cooperação internacional, para a construção de capacidades em todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime.

CONHECIMENTO E APLICAÇÃO DOS ODS PELOS CLIENTES

% dos ex-participantes das soluções educacionais que conhecem ou aplicam os ODS na organização*



*Pesquisa realizada com foco nos indivíduos: 447 ex-participantes das soluções educacionais (2014 a 2018). A soma dos participantes que conhecem e aplicam os ODS e os que não conhecem os ODS não totalizam 100%. De forma que correspondem ao número de pessoas que "conhecem os ODS mas não aplicam" os mesmos.

EM ASPECTOS GERAIS



62%

dos ex-participantes **não possuem** conhecimento sobre os **ODS**.



14%

dos ex-participantes aplicam os **ODS** nas organizações em que atuam.

Apenas

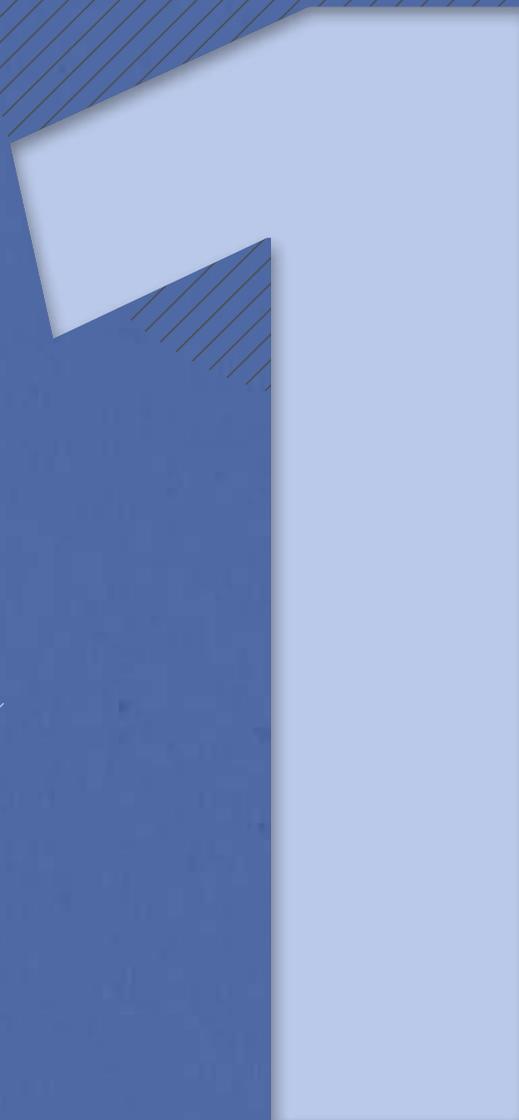
1,75%

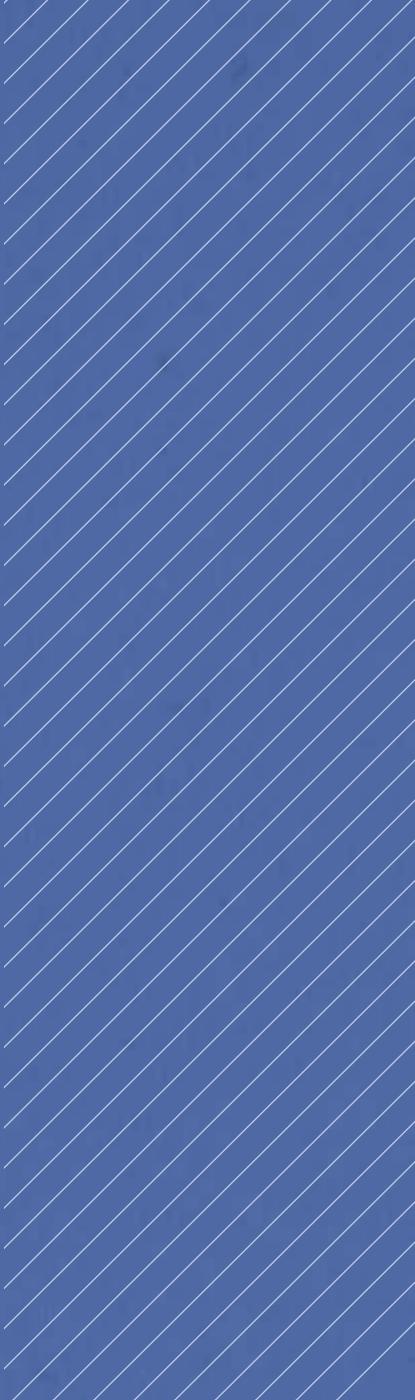
das médias empresas clientes da FDC, participantes do Parceiros para a Excelência – PAEX, implementou os ODS como estratégia organizacional.

São acompanhados o nível de conhecimento, o engajamento e a aplicação dos ODS pelos participantes das soluções no âmbito das organizações em que atuam. Esse monitoramento é fundamental para o auxílio, cada vez mais, na integração desta agenda global de desenvolvimento sustentável à estratégia das organizações. Muito além de olhar apenas para a agenda positiva, são percebidos os impactos negativos como grandes oportunidades de melhorias contínuas das abordagens educacionais. Esse é o compromisso da FDC.

Para *Ser*
Relevante

EIXO





OPERAÇÕES INTERNAS



O impacto
**INTERNO
DA FDC**



A FDC acredita em um mundo inclusivo e colaborativo, sendo orientada por fundamentos, crenças e valores que determinaram grande parte do que a instituição é hoje. Seus **8 princípios** são os norteadores das operações. **Ser útil** à construção da sociedade é a razão de ser da nossa instituição. Além disso, acredita na importância da **parceria** como fruto de sua interação com todos os seus stakeholders e na **valorização das pessoas**, como regra básica em todas as relações internas e externas, levando uma construção conjunta pautada na **ética e integridade**, concentrando-se na prática da lealdade, confiança e transparência no cumprimento da legislação e das regras de convivência social. **Autonomia, Ousadia e Tenacida-**

de, Qualidade e Inovação são os outros princípios de grande importância para se estar à frente na busca de fazer o melhor. A FDC, como instituição, cultiva a sua independência intelectual e eficiência para garantir a sua autossustentação. O compromisso com a transparência no relacionamento com todos os seus públicos é um valor que norteia todas as ações da instituição. A FDC busca ser um exemplo de valorização das pessoas e da diversidade e investe na promoção da saúde física, mental e emocional dos seus colaboradores, incentivando acesso à educação de qualidade e cuidados com a saúde desses e de suas famílias.”

PESSOAS

COMUNIDADE FDC



DIFERENÇA SALARIAL

Colaboradores diretos

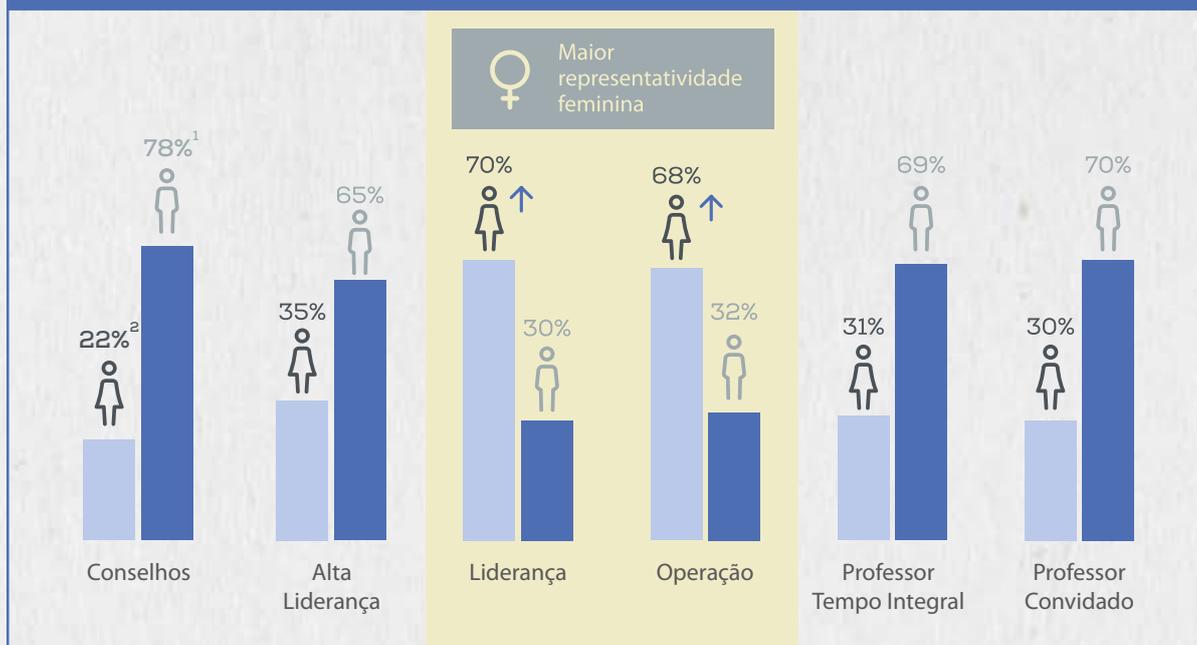
Não há diferenciação de salários por sexo entre colaboradores que ocupam o mesmo cargo.



Colaboradores e prestadores de serviços por sexo



RELAÇÃO ENTRE CATEGORIA FUNCIONAL E SEXO NA FDC



¹ 78% masculino com 12 do Curador; 5 do Fiscal e 45 do Internacional.

² 22% feminino com 3 do Curador; 1 do Fiscal e 14 do Internacional.

RELAÇÃO ENTRE HIERARQUIA E SEXO NO CENÁRIO NACIONAL

No Brasil, as mulheres ocupam 37% dos cargos de direção e gerência. No topo, nos comitês executivos de grandes empresas, elas são apenas 10%. Em média, a mulher ganha 76% do salário dos homens. Nos cargos de gerência e direção, essa proporção vai para 68%. Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero. As estatísticas mostram, no entanto, que, na média da população, a escolaridade feminina é maior. A mulher tem 8 anos de estudo, enquanto o homem tem de 6 a 7 anos.*

*Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - IBGE 2018

No ano de 2018, a FDC criou a área de Qualidade de Vida e Ambiente Corporativo, com o intuito de promover um ambiente estimulante e inclusivo. O seu grande destaque foi o lançamento do Projeto Diversidade, que contemplou a realização de uma Pesquisa de Mapeamento da Diversidade na FDC, a realização de dois fóruns de alinhamento sobre o tema, além de encontros para tratar questões sobre o racismo, pessoas com deficiência e a comunidade LGBTI+.



A Pesquisa de Mapeamento da Diversidade investigou a identidade da FDC com relação à cor, nacionalidade, gênero, grau de instrução, estado civil, entre outros, e colheu as percepções dos colaboradores em relação à diversidade e ao ambiente interno para, posteriormente, definir ações prioritárias nessas temáticas.

O ENGAJAMENTO DA PESQUISA INTERNA DE DIVERSIDADE FDC:

259
Participantes

75%
do total do público de colaboradores



*3% é a cota a ser atingida, segundo Legislação Federal (Lei 8.213/91)

PROPORÇÕES SEGUNDO A RAÇA

26%

Dos colaboradores se autodeclararam negros (pretos e pardos) e amarelos.



3 mulheres
se autodeclararam negras,
em cargos de gestão.

DIVERSIDADE RELIGIOSA*



41%
Católicos



7%
Evangélicos,
presbiterianos



6%
Ateus



3%
Cristãos



0,4%
Candomblecista

*Proporção de respondentes que declararam sua religião.

61%

dos colaboradores que responderam à pesquisa afirmaram que não percebem a prática da diversidade nos processos internos da FDC. **E elencaram alguns motivos para tal percepção:**

1

Negros são minoria, com atuação principal na limpeza, manutenção, como aprendizes e alguns na área administrativa.

2

Não há mulher na Diretoria Executiva.

3

A cota de **PCD** é **cumprida parcialmente.**

4

Há poucos colaboradores homossexuais e **nenhum transgênero.**



EM 2018, A FDC
INVESTIU MAIS DE

R\$ **9,7**
MILHÕES

em benefícios de saúde,
bem-estar e educação para
funcionários e dependentes,
previdência privada, seguro
saúde, etc.



Os benefícios de
educação atenderam a
**219 colaboradores e seus
dependentes** em 2018.

Saúde



Bem-estar



Educação



Previdência



Mais de **R\$ 185 mil** foram
investidos em reembolsos
de atividades físicas,
para 111 colaboradores.



Os benefícios acima somados correspondem a
4% da receita operacional anual da FDC.

BENEFÍCIOS PARA OS TERCEIRIZADOS

Nos últimos dois anos, a FDC investiu,
anualmente, mais de R\$ 294 mil em
incentivos de alimentação adicional aos
funcionários prestadores de serviços
terceirizados, com o objetivo de gerar
aumento de renda direta, qualidade e
segurança alimentar para prestadores que
possuem menores rendimentos mensais.

R\$ 294 mil
investidos



COMPLIANCE



Em 2018 a FDC reforçou seu Programa de Integridade e Conformidade*, que foi lançado em 2017 com o intuito de institucionalizar e aprofundar as ações de *compliance*.

14 casos de desvio ético e de conduta

foram registrados, via canal de ética, e tratados pela Comissão de Ética e Gestão de Riscos Corporativos e pela Gerência de Governança, Integridade e Conformidade, desde sua criação.

Há dois anos a **Gerência de Governança, Integridade e Conformidade** tem como objetivo assegurar que a Instituição esteja adotando práticas em conformidade com as regras de convivência social. Além disso, tem como um de seus papéis propor ações que possam reduzir riscos corporativos.

No mesmo período foi criada a **Comissão de Ética e Gestão de Riscos Corporativos**, que é uma instância de caráter consultivo da FDC. Em seus objetivos, busca zelar pelos aspectos éticos, sociais e econômicos e também avaliar, supervisionar e gerenciar os riscos da Instituição.

A partir de junho os contratos celebrados pela FDC foram revisados para incluir o Compromisso da Alta Administração e o Manual de Conduta. Essa ação expressa o comprometimento com a ética e a integridade nos negócios. Assim, somente nesse ano, 1.807 contratos passaram a incluir os documentos aos quais ambas as partes se comprometem a respeitar as orientações neles contidas.

AÇÕES REALIZADAS



*O Programa de Integridade e Conformidade da FDC foi instituído conforme as orientações do Decreto Federal nº 8.420/2015. Segundo o Decreto, um programa de integridade consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com os objetivos de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

DESLOCAMENTO E EMISSÃO DE GEE (Gases de Efeito Estufa)



Emissão de GEE anual com transportes fretados

57
TONELADAS
0,5
por pessoa



40% dos colaboradores fazem uso dos ônibus fretados.

Estima-se uma redução de **109 carros** nas vias, pelo uso do transporte.



Emissão de GEE anual com veículos particulares

192
TONELADAS
1,1
por pessoa



60%

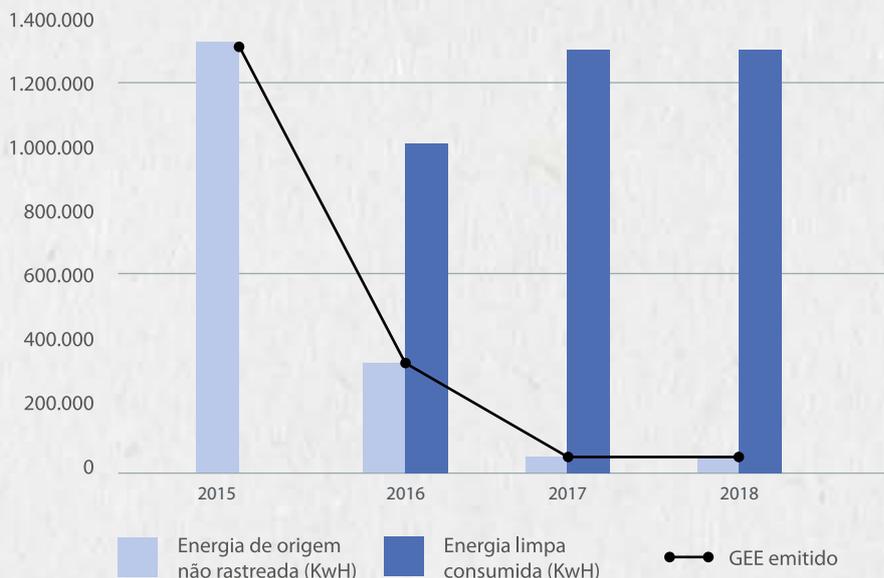
dos colaboradores fazem uso de carro particular.



ENERGIA LIMPA

Histórico de consumo de energia segundo o tipo de compra.
CAMPUS ALOYSIO FARIA

A energia limpa é comprada da CEMIG por meio do mercado livre de energia. Embora transmitida e distribuída juntamente ao Sistema Interligado Nacional, ela é adquirida de forma livre nas geradoras.

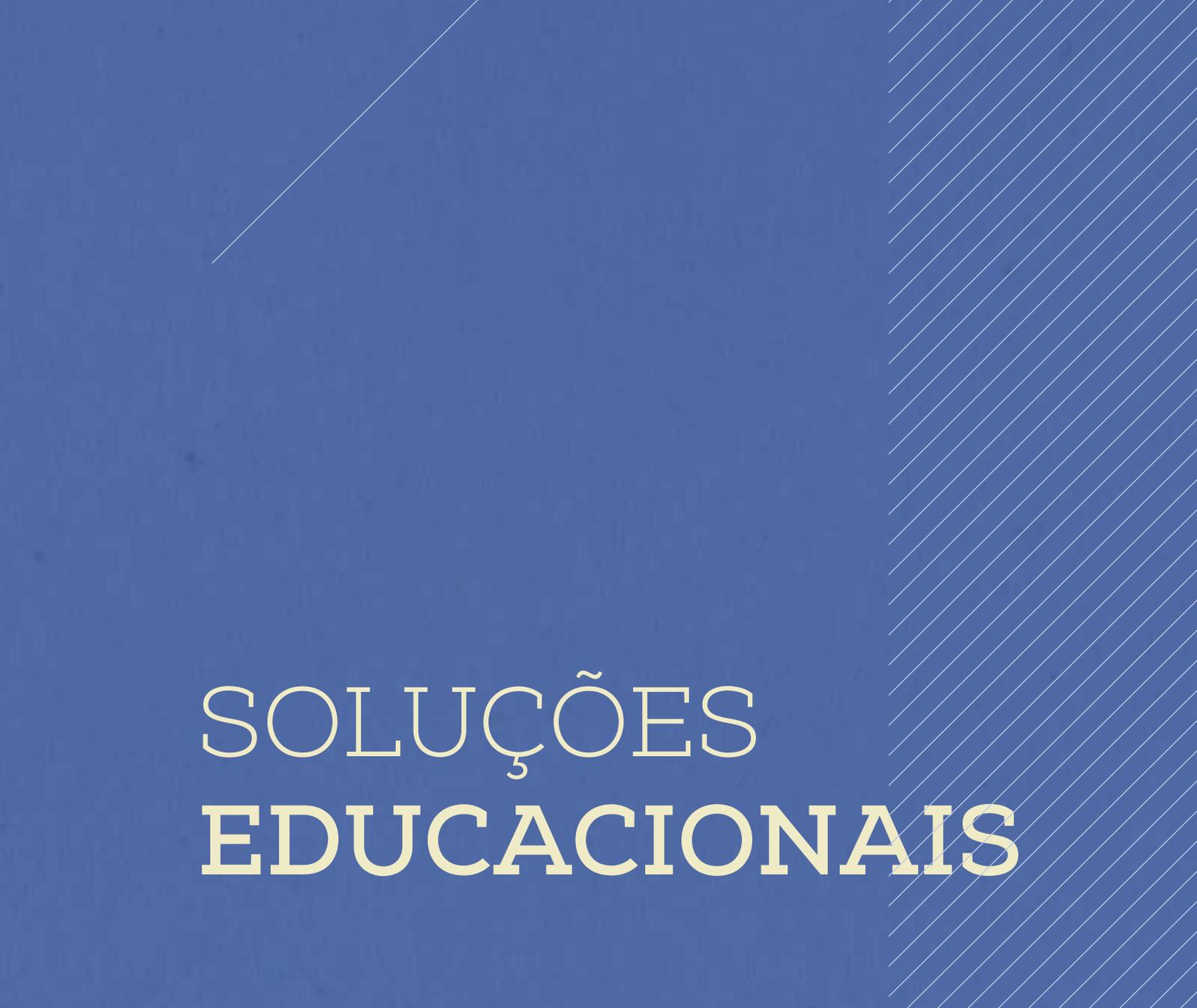


MAIS DE
96%
em redução de gases de efeito estufa

Para *Ser*
Relevante

EIXO





SOLUÇÕES EDUCACIONAIS



Sobre as pesquisas apresentadas neste eixo:

Foi considerado o universo total da pesquisa de 13.739 participantes.
A margem de erro ou intervalo de confiança para a medição em tela é de 5%, com confiabilidade de 95%.

O impacto da PÓS-GRADUAÇÃO

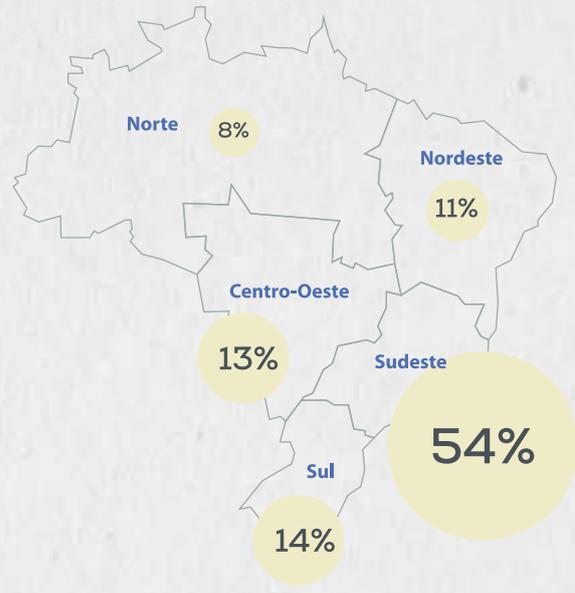


O Programa de Pós-Graduação da FDC tem foco no conhecimento conceitual e prático sobre gestão, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades que favorecem a evolução da carreira e dos negócios. Um dos objetivos é proporcionar aprendizagem e confiança para liderar, empreender e transformar realidades empresariais por meio de decisões acertadas. A pós-graduação tem como intuito promover também o crescimento pessoal, desenvolvendo habilidades e atitudes, contribuindo para transformações relevantes na carreira, na empresa e na sociedade.

A proposta técnico-pedagógica da Pós-Graduação em Gestão de Negócios tem a intenção de contribuir com a missão da FDC e formar atuais e futuros líderes que possam contribuir para as organizações e para uma sociedade mais justa. Quase todas as disciplinas buscam seguir os conceitos do desenvolvimento sustentável, sendo que uma delas é específica para o tema.



REGIÃO DOS PARTICIPANTES



AFINIDADE COM OS ODS*



*segundo a percepção dos gestores e colaboradores da pós-graduação.



75%

cursaram sua primeira pós-graduação na FDC

MAIS DE

R\$ **422 MIL**

FORAM INVESTIDOS EM SUBSÍDIOS PARA ESTUDOS EM 2018



50%*

dos participantes identificam e gerenciam o impacto econômico, social e ambiental nas organizações em que atuam.

49%*

dos entrevistados realizam trabalhos voluntários.



41%*

dos participantes entrevistados afirmam que, após o curso, implementaram ou foram protagonistas de práticas voltadas à sustentabilidade, desenvolvimento social e ambiental nas suas organizações.

Desenvolvendo Líderes

91%*

desenvolvem algum tipo de liderança, dentro ou fora da organização.



74%*

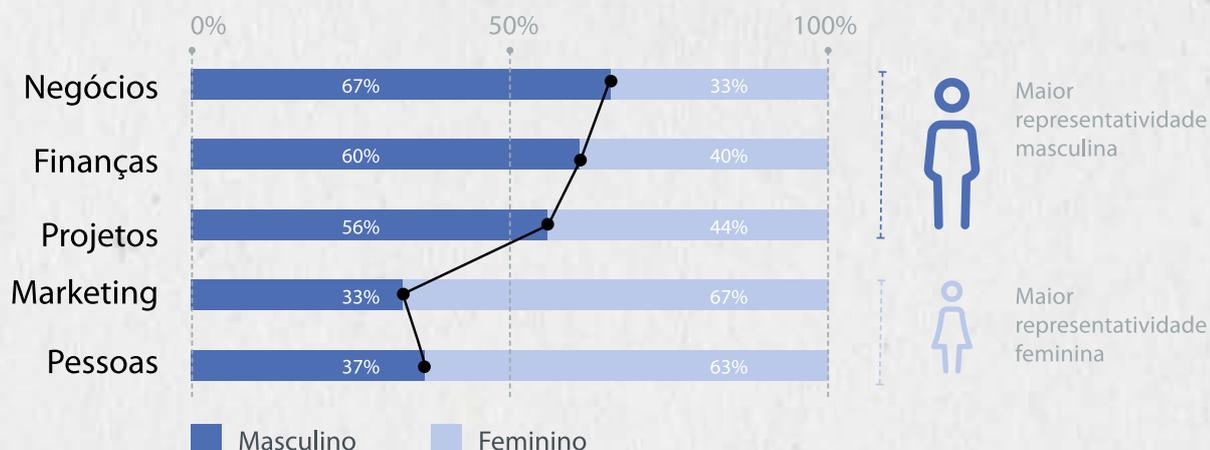
exercem cargos de liderança e alta liderança.



* Resultados obtidos por meio de pesquisa amostral para validação de hipóteses de impacto.

A pesquisa contou com a resposta de 116 ex-alunos que concluíram a pós-graduação entre os anos de 2014 a 2018.

Duas ênfases da pós-graduação contaram com maior participação feminina. De maneira geral, o público masculino é o predominante.



“

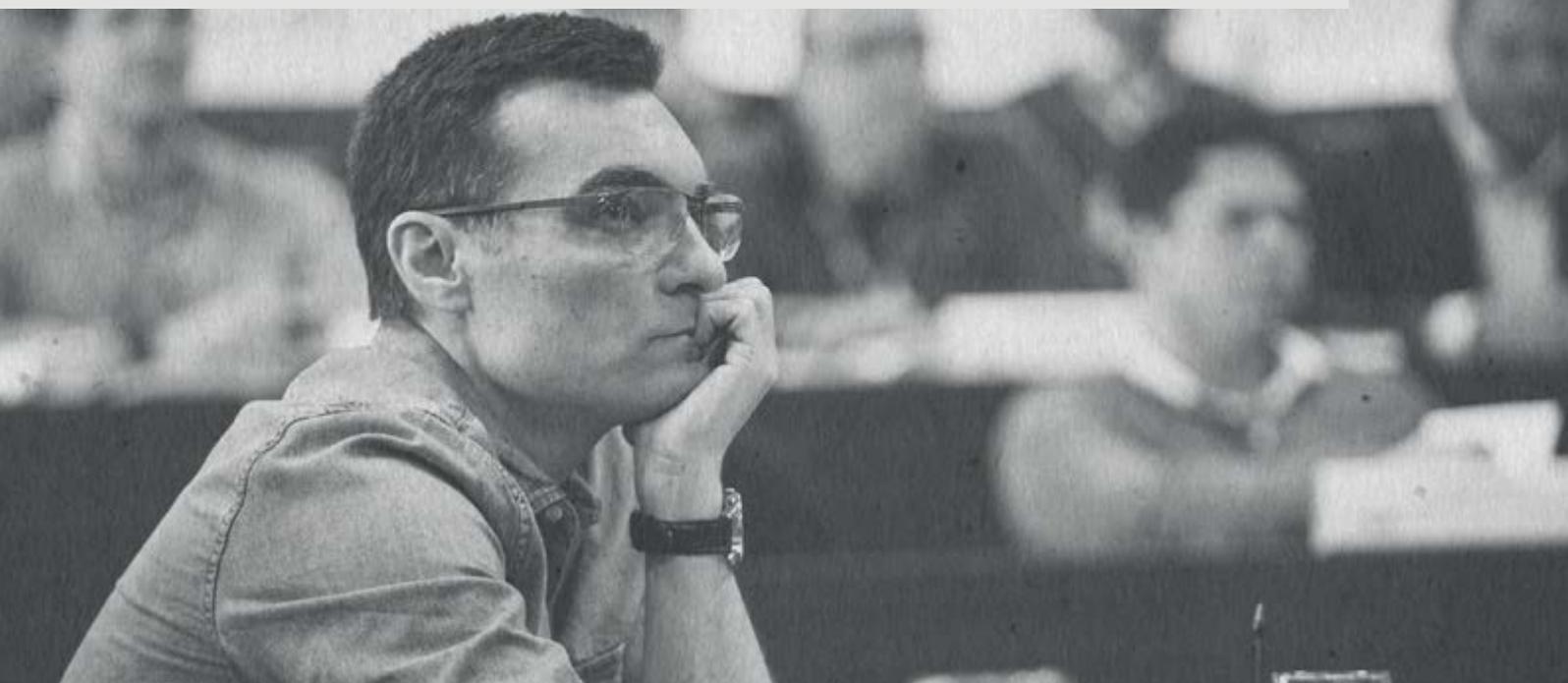
A pós-graduação me ensinou a ter mais paciência e cuidado ao lidar com as pessoas. Também, ao fazer o projeto, enxergamos ferramentas e possibilidades que mostraram que existem caminhos para trazer a empresa familiar para a gestão profissional. Posso dizer que renovei minha motivação. Agora vejo que estou preparada para conduzir este sonho, que é dar continuidade à empresa que meu avô fundou há mais de 50 anos.

”



Carolina Cruz

Gerente Administrativa
Trans Herculano
Ex-Participante do Programa de Pós-Graduação



O impacto do
PAEX

IBM Watson



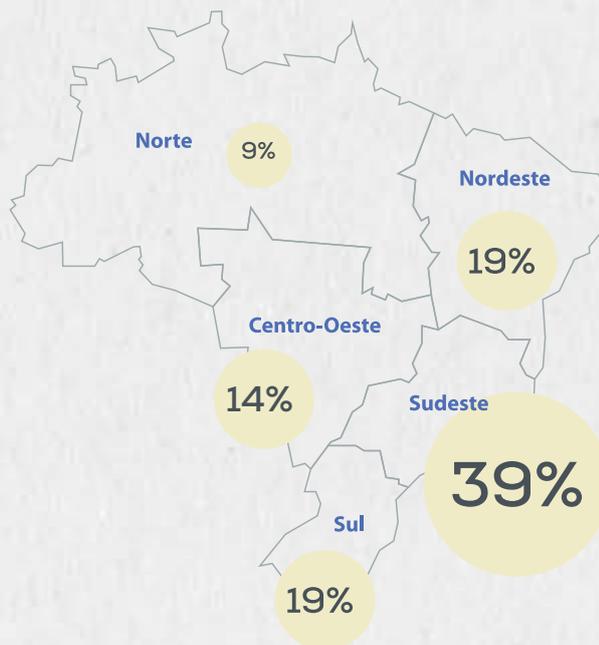
Aproximadamente três mil empresas participaram do Parceiros para a Excelência - PAEX ao longo dos seus 26 anos de história em diversos países. O PAEX é responsável por cerca de 28% da receita da FDC e pode ser considerado uma de suas principais soluções educacionais.

O PAEX é uma solução que apoia empresas de médio porte no aumento de sua competitividade e na melhoria de seus

resultados, por meio de três pilares fundamentais: modelo de gestão integrado, capacitação dos executivos e intercâmbio de experiências. Juntos, esses pilares compõem uma plataforma consagrada de desenvolvimento, que apoia a implementação de um modelo integrado de gestão nas empresas, capacita os executivos com visão sistêmica de gestão e promove a troca de experiências entre as empresas e executivos participantes.



REGIÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES



SETOR DE ATUAÇÃO DAS EMPRESAS

Serviços	17%
Atacado	15%
Varejo	10%
Saúde	10%
Construção	8%
Bens de Consumo	6%
Transporte	5%
Agropecuária	5%
Bens de Capital	4%
Química e Petroquímica	3%
Financeiro	3%
Têxteis	3%
Outros	11%

86%

das empresas participantes do PAEX são atendidas com apoio dos associados regionais.

AFINIDADE COM OS ODS*



*segundo a percepção dos gestores e colaboradores do PAEX.

82%*

dos dirigentes participantes do PAEX declararam que houve melhoria nos resultados econômicos e financeiros.



94%*

afirmaram que houve evolução nos diagnósticos empresariais internos depois da parceria.



48%*

É a proporção dos executivos que participaram do PAEX que conseguem aplicar práticas de sustentabilidade.



43%*

das empresas participantes do PAEX identificam e gerenciam o impacto econômico, social e ambiental.

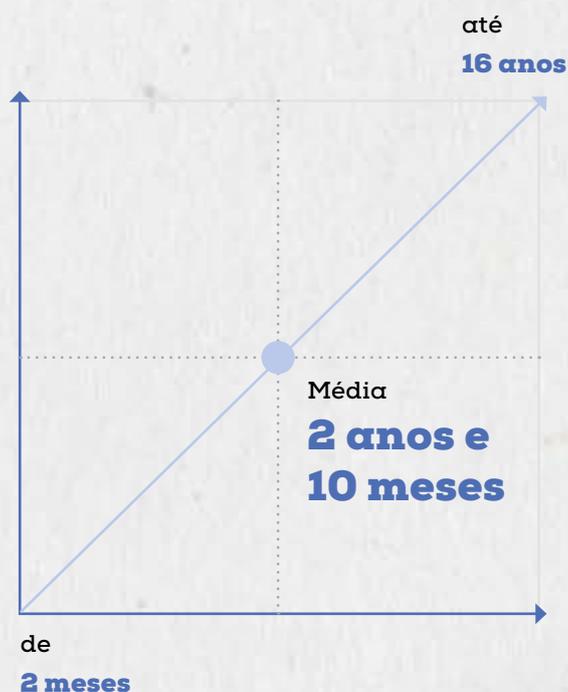
63%*

dos executivos participantes do PAEX realizam trabalhos voluntários.

* Resultados obtidos por meio de pesquisa amostral para validação de hipóteses de impacto. A pesquisa contou com a resposta de 114 dirigentes, de organizações distintas, que foram desenvolvidas pela FDC no PAEX entre os anos de 2014 a 2018.



Tempo de permanência das empresas parceiras no PAEX



“É preciso ter coragem. Sempre acreditamos em nós com intuição e sensibilidade, mas conhecimento técnico foi o diferencial para o crescimento.

Energia, emoção, entendimento. E parceria é a chave de tudo. Avançar dentro de valores éticos, com sustentabilidade, governança e transparência, só foi possível com a segurança oferecida pela FDC.”

Janete Vaz

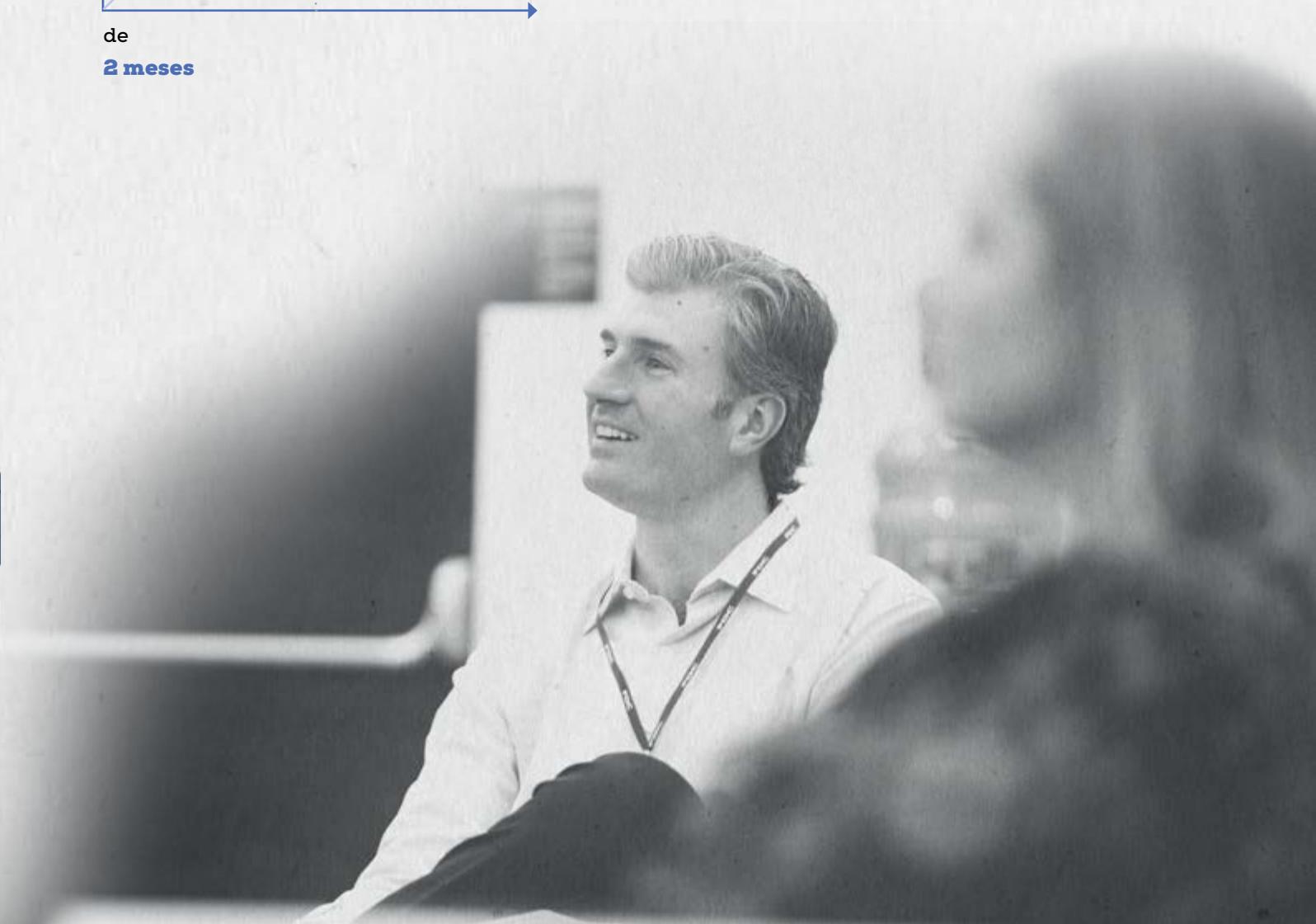
Sócia-Fundadora
Laboratórios Sabin

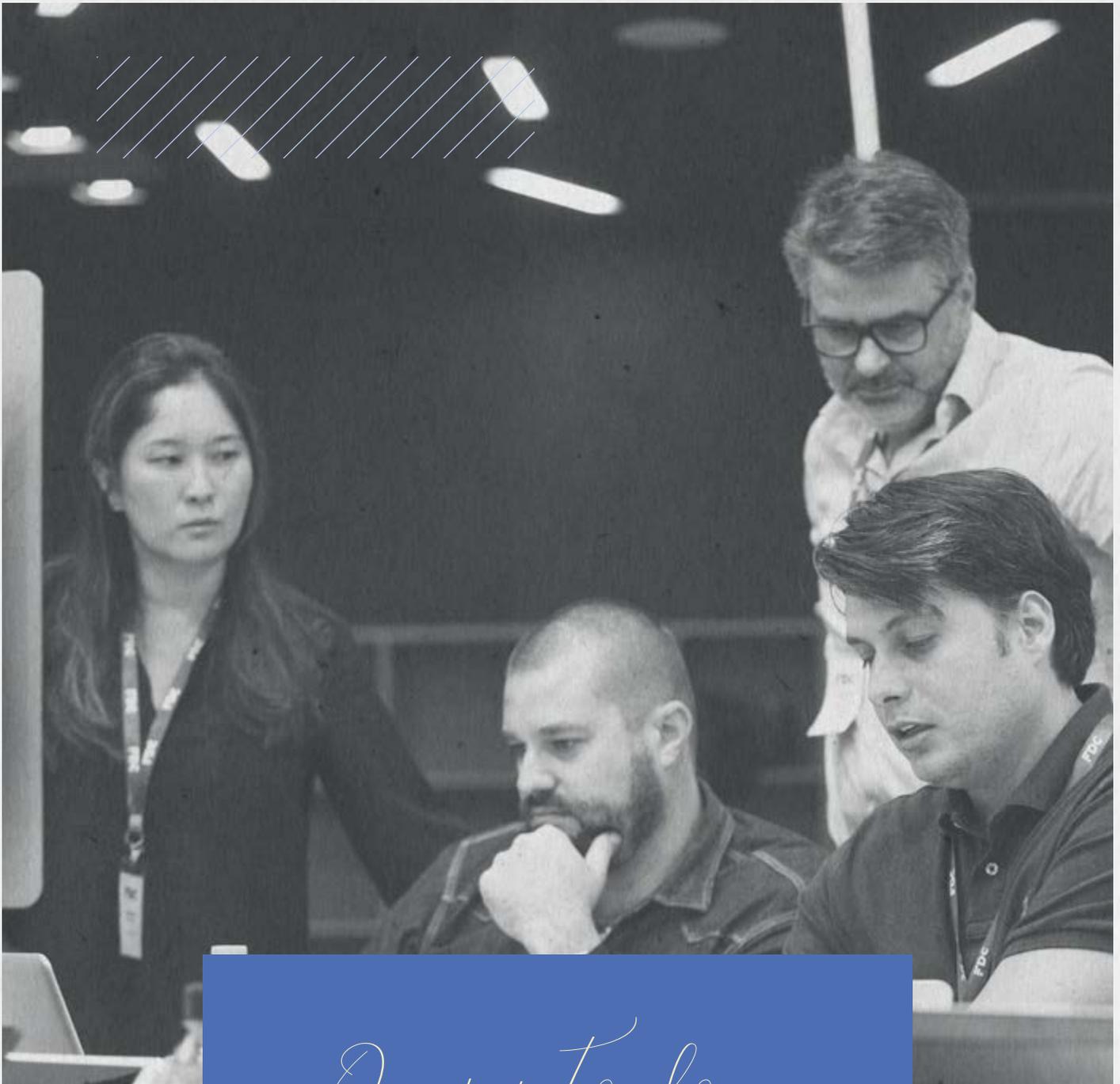
“Queremos manter a liderança nas linhas comercializadas e temos outras de crescimento dentro do Paraguai.

Entendemos que a aplicação de princípios e valores da sustentabilidade para a vida e as empresas vai resultar na formação de novas gerações, além de deixar marcas e dar exemplos de vida.”

Thomas Walde

Diretor Financeiro
Chacomer - Paraguai





O impacto do
**EXECUTIVE
MBA**

O Executive MBA tem como intuito transformar gestores em líderes de confiança, agentes da transformação e protagonistas em suas áreas e desenvolver profissionais capazes de gerar valor para si próprios, para as organizações e para a sociedade. Seu principal objetivo é formar líderes com propósito e com foco em resultados, além de desenvolver profissionais visionários e inspiradores. O projeto pedagógico do programa está ancorado em quatro grandes pilares – Sociedade, Ambiente de Negócios Global, Organização e Indivíduo – e tem como eixo condutor o desenvolvimento de líderes que possam gerar valor e crescimento sustentável para as Organizações e a Sociedade, inspirando e promovendo a Confiança.

Com padrão e reconhecimento internacionais, o Executive MBA aprofunda o conhecimento sobre gestão empresarial contemporânea, desenvolve o pensamento crítico e a visão sistêmica do ambiente global de negócios.

O alto nível dos executivos inscritos possibilita estabelecer conexões relevantes, estimulando a troca de conhecimento por meio de análises conjuntas, promovendo paralelamente o processo de autodesenvolvimento.

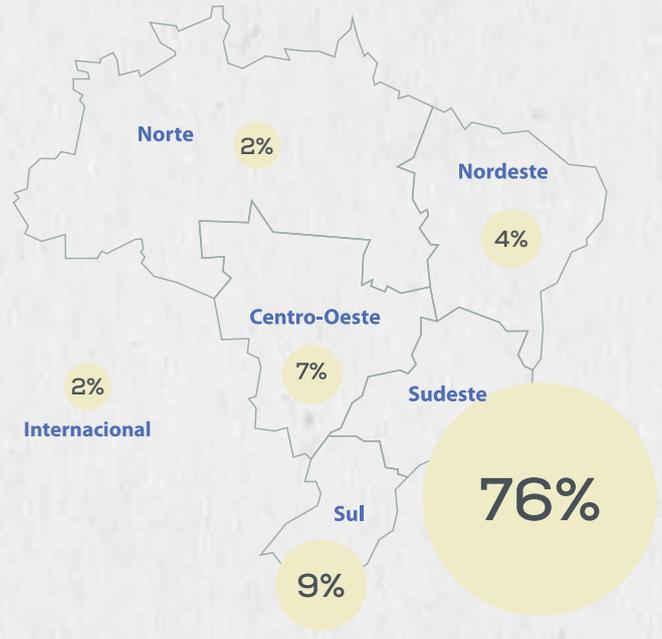
Novos participantes em 2018



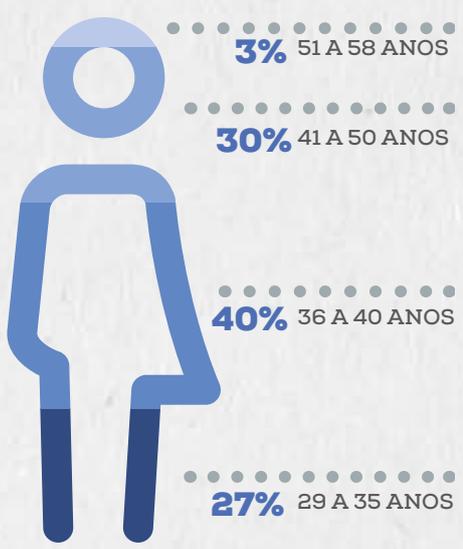
PARTICIPANTES POR SEXO



REGIÃO DOS PARTICIPANTES



IDADE DOS PARTICIPANTES



AFINIDADE COM OS ODS*



*segundo a percepção dos gestores e colaboradores do Executive MBA.

MAIS DE

R\$ **383 MIL**

FORAM INVESTIDOS
EM SUBSÍDIOS
PARA PARTICIPANTES
DO EXECUTIVE MBA
EM 2018



Redução média de resíduos sólidos de

694 kg

por ano e 3,4 kg a cada novo
participante, ao adotar distribuição
de material digital.



26%

das disciplinas têm foco
específico em desenvolvimento
sustentável.

49%*

dos executivos conseguem aplicar
práticas de sustentabilidade em
suas organizações.



82%*

dos participantes afirmam que os
propósitos profissionais e pessoais
contemplam ações e metas com foco em
sustentabilidade e desenvolvimento
social e/ou ambiental.



64%*

das empresas identificam
e gerenciam o impacto
econômico, social e
ambiental.



98%*

dos participantes ocupam
cargos de liderança e alta
liderança.



50%*

dos executivos
realizam trabalhos
voluntários.



73%*

afirmam ter ascensão
na carreira motivada
pela certificação
e conhecimentos
adquiridos no MBA.



* Resultados obtidos por meio de pesquisa amostral para validação de hipóteses de impacto.

A pesquisa contou com a resposta de 139 ex-participantes que concluíram o Executive MBA entre os anos de 2014 a 2018.



CASE 1

A transformação e o acesso à educação

Em setembro de 2018, o Executive MBA admitiu dois participantes bolsistas representantes do terceiro setor. O participante Alexandre Schmidt de Amorim recebeu um subsídio de 90% do valor do programa. Ele é CEO da ONG Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID), cuja missão é unir empresas, voluntários, instituições e pessoas com deficiência (PcD) para construir uma sociedade inclusiva. A ASID tem como meta impactar 10 milhões de pessoas até 2025, com projetos que seguem 3 diretrizes – empoderar a família da PcD, desenvolver a PcD e incluir a PcD no mercado de trabalho.

Outra participante bolsista do Executive MBA é a Jandaraci Ferreira de Araújo, diretora comercial e financeira da BP9 Business Partners, que foi indicada pelo Instituto Identidades do Brasil - ID_BR. O ID_BR é uma organização sem fins lucrativos pioneira no Brasil e 100% comprometida com a aceleração da promoção da igualdade racial. O ID_BR tem como missão tornar a igualdade racial uma causa de todos na prática, através do engajamento de pessoas de diferentes raças e do estímulo de diferentes partes da sociedade, com foco no mundo corporativo e na promoção da igualdade racial. Os projetos visam ampliar a conexão entre empresas e profissionais negros, atuando no planejamento e desenvolvimento de ações para mudanças de culturas corporativas.



CASE 2

O nascimento de uma ONG: Jaqueline Machado, participante da turma 46 do Executive MBA, criou a ONG “Borboletas, Cerejeiras e Sonhos”.

“A ONG já era um projeto antigo que estava em meus objetivos pessoais, algo que eu queria fazer há algum tempo, mas que não estava saindo do papel. O Executive MBA ajudou bastante na parte tática, em colocar o projeto em um Business Plan, definir plano de atuação através de ferramentas (como o Canvas, por exemplo) e um ponto importantíssimo de conhecimento de pessoas muito empreendedoras com diversos projetos que contribuíram demais com sugestões, críticas e parcerias para viabilizar a ONG. Destaco que fizemos um trabalho específico do assunto e isso também impulsionou demais a iniciativa, além do apoio do Ricardo Siqueira, que é responsável pela área de Sustentabilidade da FDC, que me apoiou intelectualmente e com contatos de outras ONGs no setor.”



Jaqueline Machado

Superintendente de Atendimento
Itaú Unibanco S/A.
Ex-Participante do Executive MBA



Falar de impacto é falar de expectativas. Quando eu vim fazer o curso, eu tinha a expectativa de ter uma visão mais holística do negócio, com as matérias que um executivo tem que conhecer. Quando eu comecei a minha jornada aqui, aos pouquinhos eu fui percebendo que o grande objetivo superou completamente as minhas expectativas. A profundidade das discussões e a forma como o Executive MBA é conduzido levam a uma reflexão que faz você ver o mundo com outra perspectiva. E o impacto disso, tanto na sua vida pessoal quanto profissional, é a forma como você vai tomar as decisões daqui para frente.



Natália Cury

Gerente de RH Business Partner GSK
Glaxosmithklyne Brasil Ltda.
Ex-Participante do Executive MBA



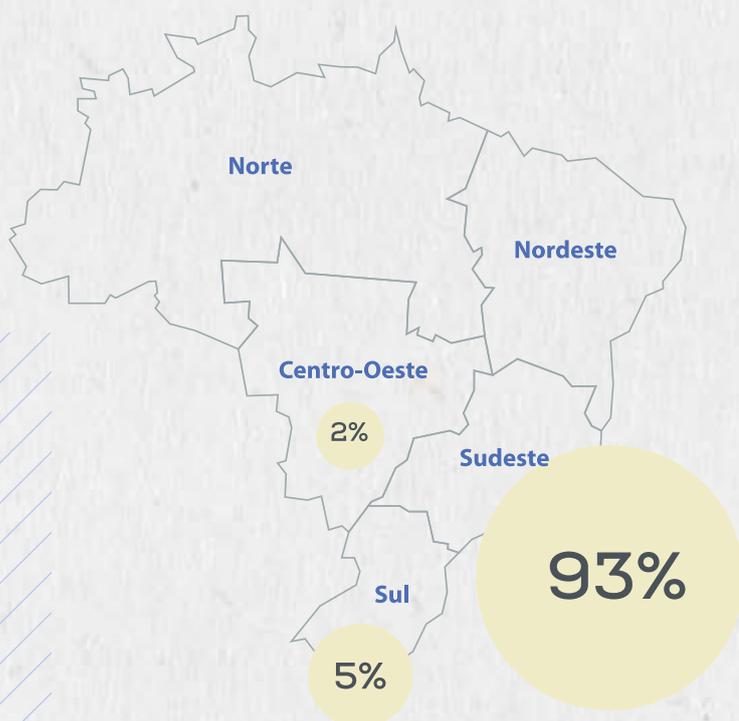
DEPOIMENTO

O impacto do CEOs' LEGACY

Depois de um intenso período de escuta, desenvolvimento da proposta e articulação com CEOs de algumas das maiores empresas nacionais e multinacionais, a FDC lançou a iniciativa CEOs' Legacy, que reúne líderes de grandes organizações para debater, desenvolver e construir legados para a sociedade.

A iniciativa busca mobilizar os líderes empresariais para ampliar as suas consciências a respeito da importância de serem agentes do progresso na construção de legados relevantes e sustentáveis para as pessoas, as organizações e a sociedade. Os CEOs das empresas têm o compromisso de construir projetos que possam gerar transformações relevantes em direção a uma sociedade mais ética e mais justa. Os projetos estão classificados em quatro grandes núcleos: inclusão social pela educação, gestão para diversidade e inclusão, ética e cidadania, melhoria da vida humana.

REGIÃO DOS PARTICIPANTES



A iniciativa tem dois anos e conta com:

28 CEOs de organizações com grande relevância no Brasil

Os principais setores de atuação são: siderurgia e metalurgia, saúde, serviços, financeiro, cosméticos, alimentação, tecnologia da informação, bens de consumo, autoindústria, química e petroquímica, transporte e varejo.

PARTICIPANTES POR SEXO



DEPOIMENTO

Tenho crença que não estamos aqui a passeio. Deixar legado é fazer parte de uma construção, devolver de alguma forma tudo aquilo a que tivemos acesso. O passar adiante para melhorar a sociedade. O importante é priorizar o senso do coletivo, o entendimento do que é sociedade e como viver nela. Nesses momentos, temos muitas vezes que flexibilizar o interesse individual e priorizar o da sociedade. Temos muitos desafios no nosso país: aspectos de diversidade, sustentabilidade, questões que a gente arrasta historicamente. E para resolver essas questões, temos que olhar o coletivo.



Manuella Curti

CEO
Grupo Europa
Participante do CEOs' Legacy

AFINIDADE COM OS ODS*



*segundo a percepção dos gestores e colaboradores da Iniciativa.

73%*

das empresas dos participantes do CEOs' Legacy identificam e gerenciam o impacto social e ambiental.

91%*

tomam decisões racionais com escolhas conscientes em prol do ser humano e do progresso compartilhadas no programa.

100%*

é a proporção de CEOs que conseguem aplicar práticas de sustentabilidade.

91%*

é a proporção de CEOs que realizam trabalhos voluntários.



*Resultados obtidos por meio de pesquisa amostral para validação de hipóteses de impacto. A pesquisa contou com as respostas de 11 CEOs que participaram da iniciativa nos anos de 2017 e 2018.

O impacto dos PROGRAMAS ABERTOS

Participantes
em 2018

1.365

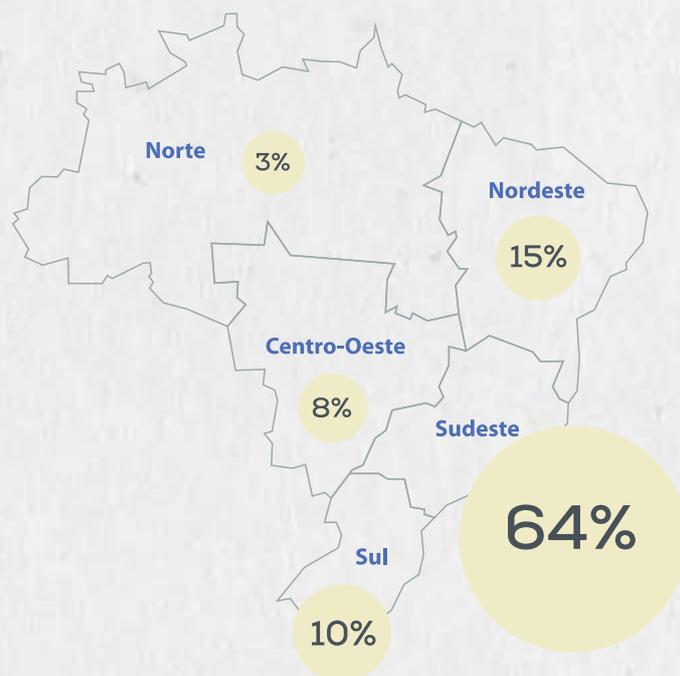
Os Programas Abertos da FDC são soluções de curta duração voltadas para atender os executivos na capacitação em várias temáticas, como: liderança, estratégia, gestão, finanças, sustentabilidade, governança corporativa, entre outras. Os diversos Programas Abertos ofertados ao mercado pela FDC trazem, cada um dentro da sua temática, debates, elementos e práticas voltadas para o desenvolvimento de executivos responsáveis, éticos e capazes de gerar impacto positivo nas organizações e na sociedade.

O foco é no desenvolvimento de competências e habilidades capazes de construir líderes e organizações para o futuro. Programas nacionais e internacionais preparam executivos para os desafios do mundo corporativo, desde o cenário regional até as tendências mundiais. Estrategicamente importantes para que a FDC cumpra sua missão, os Programas Abertos impactam muito a proposta de desenvolvimento do executivo ao longo da vida. Nos últimos anos, a área tem feito um esforço contínuo para renovar os produtos de forma a inovar, fazer diferença na formação dos participantes e conquistar resultados ao mesmo tempo.

PARTICIPANTES POR SEXO



REGIÃO DOS PARTICIPANTES



IDADE DOS PARTICIPANTES

42
ANOS

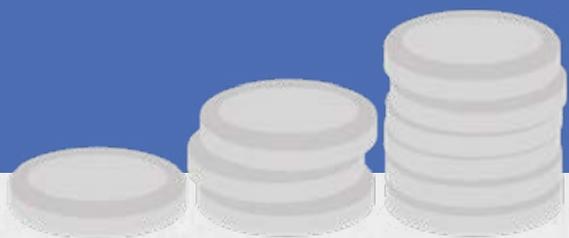
é a média de idade dos participantes,

sendo **18 anos** o participante mais jovem e **83 anos** o participante mais velho.

MAIS DE

R\$ **863 MIL**

FORAM INVESTIDOS
EM SUBSÍDIOS
PARA ESTUDOS
EM 2018



DEPOIMENTO

Uma experiência inesquecível! A oportunidade de aprender com professores excelentes e participantes com diversas vivências, através de uma metodologia fluida, é algo que agregou na minha transformação pessoal e profissional. A minha forma de enxergar a atuação de um líder dentro de uma organização e na sociedade se expandiu e aprendi uma nova forma de trabalhar que com certeza irá ter impactos positivos no resultado da empresa. ”



Bianca Viana Bastos Marcelino

Diretora Executiva de Recursos Humanos
brMalls Participações S.A.
Ex-Participante do PGA

AFINIDADE COM OS ODS*



CASE 1

Programa de Gestão Avançada – PGA

O Programa de Gestão Avançada – PGA, realizado há 30 anos em parceria com o INSEAD, escola de negócios francesa, tem como público executivos e gestores que definem os rumos de suas organizações, sejam elas privadas, públicas ou organizações sem fins lucrativos. O PGA está posicionado como o mais avançado programa de gestão do portfólio de programas abertos da FDC.

Nos Programas Abertos, procura-se impactar positivamente os executivos e gestores a partir de duas estratégias: incluindo conteúdos que provoquem um novo olhar sobre a gestão e admitindo participantes que atuem em diferentes contextos, tais como organizações sem fins lucrativos.

Atendendo à estratégia de conteúdos provocativos, conta-se com a participação do professor Subi Rangan, INSEAD, que inicia as atividades do programa com uma discussão sobre o futuro do capitalismo.

Na sua sessão, o professor Subi Rangan provoca os líderes ao dizer que eles são “*boundary spanners*”, enfatizando ser fundamental para a saúde e a relevância das organizações a consciência e a atenção ao desenvolvimento externo. Ele apresenta os conceitos de Performance Organizacional e Progresso Social, destacando a importância dos executivos equilibrarem as entregas das empresas nessas duas dimensões. O professor Rangan destaca que essa é uma das mais importantes escolhas dos executivos.

Na turma de 2018, houve a participação de dois gestores de organizações sem fins lucrativos, que receberam bolsas integrais ou parciais. Combinadas, essas duas estratégias potencializaram as discussões ao longo do programa, ampliando a visão para além das práticas de gestão e desenvolvendo novos *insights* em busca de desempenho e sustentabilidade das suas organizações.



69%**

das empresas identificam e gerenciam o impacto econômico, social e ambiental.



58%**

é a proporção de executivos participantes dos Programas Abertos que realizam trabalhos voluntários.



68%**

dos participantes dos Programas Abertos conseguem aplicar práticas de sustentabilidade.

*Segundo a percepção dos gestores e colaboradores dos Programas Abertos.

**Resultados obtidos por meio de pesquisa amostral para validação de hipóteses de impacto. A pesquisa contou com a resposta de 78 executivos que participaram dos cursos entre os anos de 2014 a 2018.

O impacto no

DESENVOLVIMENTO DE GRANDES ORGANIZAÇÕES

A FDC, por meio da área de Desenvolvimento de Grandes Organizações, busca promover a melhoria da performance destas, aumentando sua competitividade e capacidade de contribuir para a sociedade de forma consistente e sustentada. Elaborando soluções educacionais customizadas baseadas no conhecimento do contexto do cliente, propõe entrega de conteúdos relevantes e experiências impactantes, que endereçam não apenas os desafios do presente, mas preparam a organização para o futuro.

Número de clientes 2018:

Organizações Públicas
29% (42)

Organizações Privadas
71% (146)

Das soluções que impactam esses indivíduos:

Gestão Pública
16,30%

Grandes - Privadas
83,70%

ORGANIZAÇÕES PRIVADAS

11.686

pessoas foram desenvolvidas

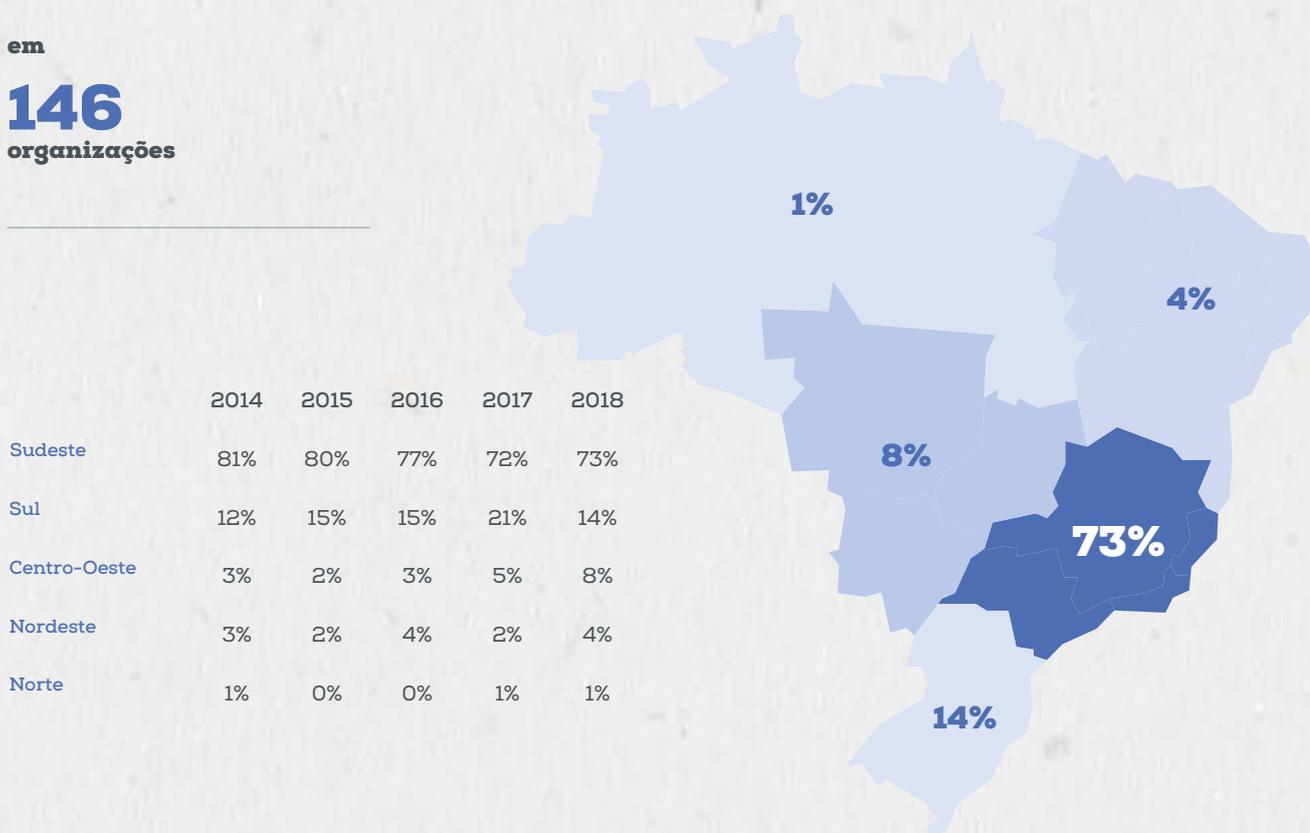
em

146

organizações

ORIGEM DAS ORGANIZAÇÕES DESENVOLVIDAS

No ano de 2018, 70% das organizações impactadas pelas soluções educacionais se encontravam na região Sudeste. Porém, há uma considerável evolução em relação à região Centro-Oeste, que cresceu quase 3 vezes em sua representatividade, e o Nordeste, que dobrou no período de 2014 a 2018.



Os seis setores mais impactados pelas soluções desenvolvidas pela FDC no ano de 2018:

 Financeiro 24%	 Serviços 13%	 Atacado 7%
 Bens de Consumo 7%	 Química e Petroquímica 6%	 Farmacêutico 4%

As principais temáticas desenvolvidas para essas organizações:

Liderança
29%

Desenvolvimento Gerencial
11%

Estratégia
9%

Gestão de Negócios
6%

Governança Corporativa
6%

Inovação e Empreendedorismo
6%



Academia de Liderança para Mulheres do Agronegócio

Em outubro de 2018, no 3º Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio, foi lançada a Academia de Liderança das Mulheres do Agronegócio, uma parceria da FDC, Corteva e Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) para capacitar as mulheres brasileiras que tiram seu sustento e de suas famílias da atividade no campo. O objetivo deste projeto foi proporcionar treinamentos para que mais mulheres pudessem se desenvolver e se destacar não apenas na agroindústria, mas também em associações e entidades de classe ligadas ao setor. Inicialmente, foi realizada a capacitação de um grupo de 20 mulheres líderes do agronegócio no Brasil. Esse grupo tem forte capacidade de mobilização e influência em suas regiões. Uma das ações do programa de desenvolvimento foi envolvimento e conhecimento das necessidades regionais relacionadas ao aumento do protagonismo das mulheres no agronegócio. Essa iniciativa terá como segunda etapa um programa de desenvolvimento de 300 lideranças femininas do setor, de forma *on-line*.

Menos de 0,87% das soluções desenvolvidas para grandes organizações é referente às temáticas de Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa. Esse dado pode indicar que as organizações de grande porte ainda não internalizaram esses valores a ponto de buscarem um maior desenvolvimento ou mesmo que elas não buscam a FDC como referência para se capacitarem nessa área.



CASE

Grandes Organizações Clientes FDC e o Ranking Época Negócios

O Anuário Época Negócios 360° é uma ação em parceria da Revista Época NEGÓCIOS (publicado pela Editora Globo S.A) com a FDC e tem como objetivo apontar as melhores empresas do país. As organizações são avaliadas em seis dimensões: desempenho financeiro, governança corporativa, inovação, pessoas, sustentabilidade e visão de futuro.

A FDC buscou entender como as organizações clientes se comportam no ranking, identificando dados sobre as avaliações das grandes organizações que utilizam as soluções da FDC. Essa pesquisa apresenta uma análise preliminar, um apontamento que deverá ser aprofundado futuramente através de outras pesquisas por meio de diagnósticos longitudinais.

As primeiras análises demonstraram que as organizações clientes tendem a ter um melhor resultado em relação às organizações que não são clientes da FDC , conforme demonstrado a seguir:



Média da pontuação dos clientes

262



Média da pontuação dos não clientes

234



Comparação entre desempenho de clientes e não clientes

12%

GESTÃO PÚBLICA

A área de Gestão Pública é focada no desenvolvimento de soluções específicas para organizações do setor público, buscando resultados superiores e sustentáveis. Em 2018, as organizações públicas corresponderam a cerca de **22%** dos clientes da FDC nas soluções feitas de forma customizada para Grandes Organizações.

3.845

pessoas foram desenvolvidas

em 42

organizações públicas

com mais de **3.121 horas** estimadas em desenvolvimento presencial em **55 soluções desenvolvidas.**

Número de gestores impactados diretamente pelas soluções desenvolvidas pela FDC em 2018, por setor.

Administração pública direta
650

Administração pública indireta
1.631

Organizações não estatais de interesse coletivo ou público
1.554

Das temáticas mais abordadas para esses gestores, as seis que representam as maiores proporções são:

Desenvolvimento Gerencial
22%

Governança Corporativa
15%

Liderança
11%

Intervenção / Desenvolvimento Organizacional
8%

Gestão de Projetos
7%

Estratégia
4%

ALGUNS PROJETOS RELEVANTES

Consórcio Brasil Central

Desenvolvimento de conselheiros, governança e planejamento estratégico para Secretários dos estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Rondônia e Tocantins, além do Distrito Federal.

Desenvolvimento de lideranças – TRANSPETRO

Desenvolvimento de diretores e gerentes estratégicos para liderança, sincronismo organizacional e planejamento estratégico.

Desenvolvimento de Lideranças para o BNDES

Desenvolvimento gerencial para diretores executivos e gerentes.

Desenvolvimento de Líderes Públicos

Desenvolvimento da alta liderança dos Governos do Rio Grande do Sul e Distrito Federal, com foco nos secretários de estado e governadores.

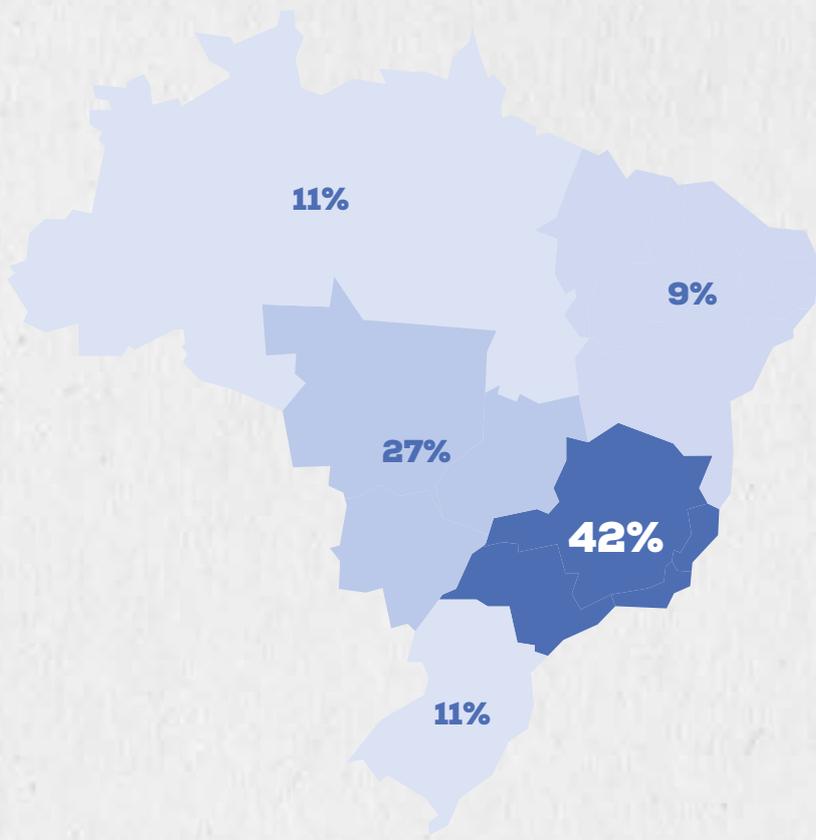
Desenvolvimento de Agências Reguladoras

Desenvolvimento de gestores, diretores e gerentes, para gestão por competência, desenvolvimento da liderança, cultura e mudança, planejamento estratégico.

Desenvolvimento de Gestores Públicos e Prefeitos

Programa para melhoria da gestão, reestruturação organizacional e reforma administrativa, em Natal, Camaçari, Vitória da Conquista, Belo Horizonte e Rio de Janeiro.

REGIÃO DAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS DESENVOLVIDAS



PROJETOS DESENVOLVIDOS EM 22 ESTADOS BRASILEIROS

	2014	2015	2016	2017	2018
Sudeste	50%	52%	34%	23%	42%
Centro-Oeste	27%	26%	42%	42%	27%
Nordeste	5%	7%	10%	17%	9%
Sul	10%	7%	10%	10%	11%
Norte	7%	5%	3%	8%	11%
N/A	1%	3%	0%	0%	0%



CASE

Inovação social e metodologias ágeis: uma história de sucesso em Alagoas

O Governo de Alagoas, por meio da Secretaria de Planejamento (Seplag), solicitou à FDC um Programa de Desenvolvimento de Gestores Públicos que contribuísse para resultados de impacto junto aos cidadãos. A solução educacional *blended* proposta incluiu, além de quatro momentos presenciais, a construção, prototipação, implementação, acompanhamento e avaliação de projetos sociais com foco em inovações incrementais, utilizando metodologias ágeis, apoiados por professores on-line em plataforma digital.

O Programa de Desenvolvimento de Gestores Públicos reuniu servidores com formação superior e experiência em serviços prestados pelas Secretarias: Seplag, Sedetur, Sefaz, Sesau, Setrand, Semarh, Semudh e SSP, com interesse em participar dos projetos de inovação social e das etapas de aprendizagem on-line. No curto espaço de quatro meses, o grupo de 20 participantes se organizou e desenvolveu dez projetos de inovação

social, com resultados que transformaram suas vidas. Ao todo, 50% dos projetos estavam diretamente vinculados ao ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Fortes:

- Uso da Plataforma *Push* para cobrança massificada (Sefaz - Secretaria de Fazenda).
- *Open Space* (Seplag - Secretaria de Planejamento).
- Atualização e remodelagem do *site* de Gestão Integrada de Pessoal do Poder Executivo de Alagoas (Seplag - Secretaria de Planejamento).
- Alerta Celular (SSP - Secretaria de Segurança).
- Implantação do SEI na Secretaria de Estado da Mulher e dos Direitos Humanos.

A maior transformação aconteceu na vida de milhares de cidadãos alagoanos, com melhorias na saúde, bem-estar social, renda, segurança, atendimento eficiente de suas demandas e reconhecimento de sua dignidade.

Ao implementar programas de desenvolvimento transformadores como esses, que contribuem para a sustentabilidade do país, a FDC Gestão Pública está cumprindo o seu propósito de construção do bem-estar social.

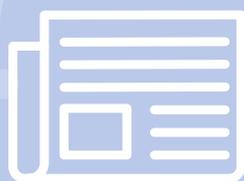
DESENVOLVIMENTO DE CONHECIMENTO DE IMPACTO

P&D

A Pesquisa & Desenvolvimento na FDC tem como propósito gerar conhecimento que apoie a proposta de valor da Instituição e a diferenciação das suas soluções educacionais. A FDC investe recursos para a produção de estudos em diversos temas da gestão, por meio de seus Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento e de projetos de P&D conduzidos por seu corpo docente, individualmente ou em parceria com instituições nacionais e internacionais.

A FDC conta com cinco Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento:

- Estratégia e Negócios Internacionais
- Desenvolvimento de Pessoas e Liderança
- Inovação e Empreendedorismo
- Logística, Supply-Chain e Infraestrutura
- Sustentabilidade



Número total de
publicações em 2018

123

Publicações Científicas

28%

Produções orientadas para a prática

Livros e capítulos de livros

7%

Revista DOM

17%

Relatórios de pesquisas
e rankings nacionais e
internacionais

9%

Casos, jogos,
metodologias e vídeos
educacionais

39%

O impacto da geração de conhecimento da FDC vai muito além dos participantes, empresas clientes e do mundo corporativo. As temáticas desenvolvidas pelo seu corpo técnico têm influenciado na solução de dilemas e desafios que atingem toda a sociedade. No último ano, destacam-se os seguintes temas de maior contribuição.

Publicações Científicas



38% Pessoas e Liderança



29% Estratégia e Negócios Internacionais

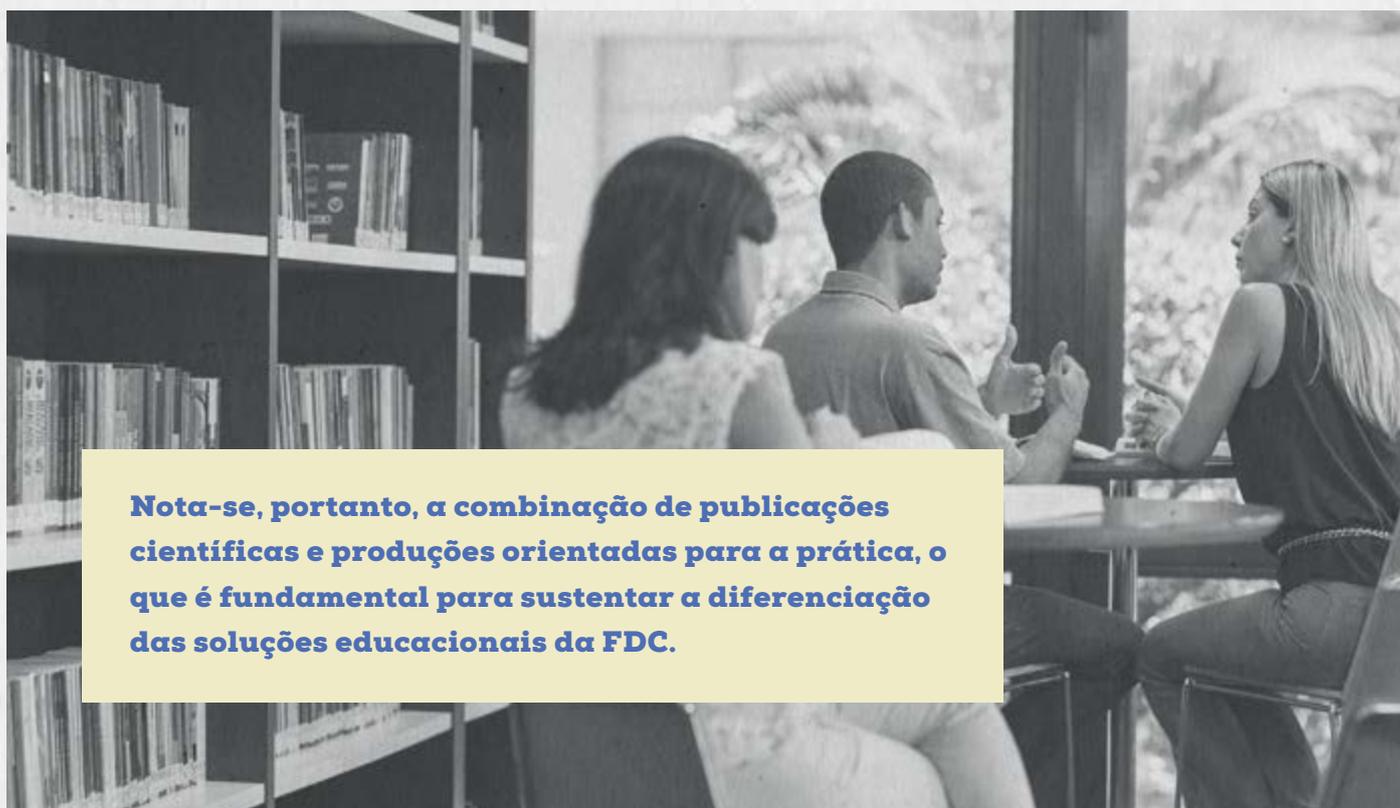
Produções orientadas para a prática



25% Inovação



25% Sustentabilidade



Nota-se, portanto, a combinação de publicações científicas e produções orientadas para a prática, o que é fundamental para sustentar a diferenciação das soluções educacionais da FDC.

INDICADORES DE IMPACTO DE P&D 2018

Nos últimos três anos, a FDC tem acompanhado o impacto do P&D em cinco *stakeholders*: Participantes, Gerente de Projeto (FDC), Empresas, Academia e Mídia.

Participantes C-level

4,6

Resultado das avaliações realizadas com os participantes durante os programas, em uma escala de 0 a 5.

Gerentes de Projetos (FDC)

4,3

Resultado das avaliações da diferenciação gerada pelo P&D no desenvolvimento e na entrega de soluções educacionais, em uma escala de 0 a 5.

Academia

26

Número de artigos publicados pelos docentes da FDC em periódicos qualificados, selecionados do total de artigos e elencados na Lista de Publicações da FDC.

Empresas

R\$ 2,9 milhões

O MONTANTE ARRECADADO DE EMPRESAS PARA FINANCIAR ATIVIDADES DE P & D DA FDC.



Mídia

160

Inserções da FDC em mídia qualificada gerada pelo P&D (Artigos, Fonte e Citações)

PLATAFORMA DE INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA DE TRANSPORTE – PILT

A PILT/FDC é uma iniciativa do Núcleo de Logística, Supply Chain e Infraestrutura da FDC, lançada em junho de 2018. Esse núcleo se destaca por seus estudos de referência em logística no Brasil. A PILT/FDC é uma plataforma com inserção de dados sobre infraestrutura de logística de transporte. Seu papel é cruzar diferentes bancos de dados no conceito de *big data analytic*, desenvolver estudos georreferenciados e simulações multivariadas.

A proposta da PILT/FDC é contribuir com governos, entidades de classe e empresas privadas na identificação de projetos estruturadores da rede multimodal de transportes, no contexto de um Planejamento de Longo Prazo sem relações com partidos, legendas e grupos de interesse, na direção de uma política de Estado para a Infraestrutura de Transportes no Brasil.

A Plataforma de Infraestrutura e Logística de Transporte foi estruturada a partir de parcerias institucionais para acesso aos bancos de dados primários de empresas como EPL (Empresa de Planejamento e Logística), DNIT (Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes), ANTT (Agência Nacional de Transportes Terrestres), Ministério dos Transportes, entre outras, e prima pela democratização das informações. Foi desenvolvida com o apoio de recursos financeiros de instituições privadas como CCR, VLI, Arteris, EcoRodovias e Queiroz Galvão Infraestrutura. Outras empresas estão em negociação para serem incorporadas ao projeto.

Para *Ser*
Relevante

EIXO





PROGRAMAS SOCIAIS



O impacto dos PROGRAMAS SOCIAIS



ACESSE NOSSA
PÁGINA E SAIBA
MAIS SOBRE OS
PROGRAMAS
E INICIATIVAS
SOCIAIS DA FDC.

A FDC apoia e mantém com recursos próprios diversas iniciativas com foco em educação, gestão, sustentabilidade e cidadania. Também desenvolve projetos e programas sociais que têm como objetivo reduzir as desigualdades no Brasil. Ao todo, onze programas sociais ofertam educação transformadora para jovens, desenvolvem a gestão de organizações do terceiro setor, impulsionam empreendedores sociais e negócios de impacto e capacitam lideranças de escolas públicas nas temáticas de gestão.

Pessoas
diretamente
impactadas
em 2018

640

distribuídas nas iniciativas:

RAÍZES

BOLSAS DE ESTUDOS

BRASILEIRINHO

EMPREENDA

STUDENT EXPERIENCES

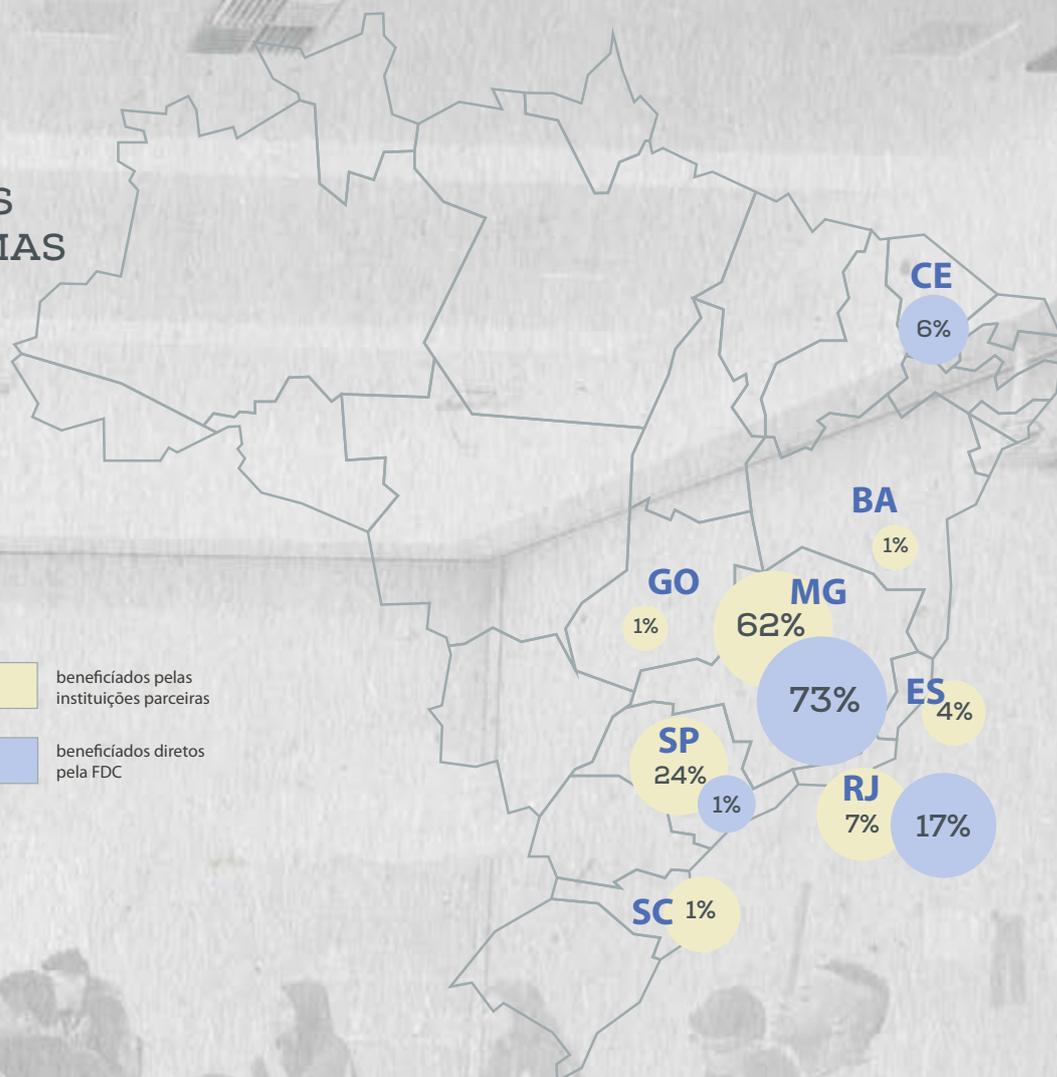
AFINIDADE COM OS ODS*



*segundo a percepção dos gestores e colaboradores dos programas sociais.

REGIÃO DOS BENEFICIADOS DOS PROGRAMAS SOCIAIS

 beneficiados pelas instituições parceiras
 beneficiados diretos pela FDC



TOTAL INVESTIDO EM PROGRAMAS SOCIAIS *

R\$ 7.876.000



(*) Em recursos diretos e subsídios.

BOLSAS DE ESTUDO

A FDC tem como uma de suas ações de responsabilidade social a concessão de bolsas de estudo. O Programa Social de Bolsas da FDC tem o propósito de desenvolver potenciais líderes que desejam fazer a diferença na sociedade, posicionando-se e promovendo o desenvolvimento responsável e sustentável. São três os critérios requeridos aos candidatos do Programa Social de Bolsas: comprometimento e engajamento social; dificuldade financeira comprovada para arcar com o valor do curso desejado; e perfil de líder e/ou mobilizador de causas sociais.

O Programa considera aspectos e propósitos que contribuam para a redução das desigualdades sociais orientados por políticas afirmativas. O processo de concessão de bolsas é gerenciado pela área de Sustentabilidade & Projetos Sociais. São concedidas bolsas de estudos de até 100% para os Programas de Pós-Graduação, Executive MBA e Programas Abertos nas cidades de Belo Horizonte, Brasília, Rio de Janeiro, Nova Lima e São Paulo.

Além de conceder bolsas para os seus Programas, a FDC destina parte do seu investimento social para a Fundação José Fernandes de Araújo - FJFA. A FJFA tem por objetivo a concessão de auxílio financeiro educacional (bolsa de estudo) a estudantes regularmente matriculados em instituições de ensino superior e identificados como mais carentes.

BOLSAS FDC

A FDC concedeu três bolsas em 2018:

duas para o MBA:

1. Jandaraci Ferreira de Araújo
Diretora Comercial e Financeira
na BP9 Business Partners / ID_BR
2. Alexandre Schmidt de Amorim CEO
na ASID - Ação Social para Igualdade das
Diferenças

e uma para Pós-Graduação:

1. Brawner Ramos da Silva Especialista
em Planejamento Financeiro, Controle e
Reporting na UnitedHealth Group

INVESTIMENTO DE

R\$ 221.732

BOLSAS JOSÉ FERNANDES DE ARAÚJO

291 bolsas de graduação concedidas nos 1º e 2º semestres de 2018, beneficiando **167** pessoas em 30 cursos em diversas as áreas de formação.

INVESTIMENTO DE

R\$ 1.461.000



POS (PARCERIA COM ORGANIZAÇÕES SOCIAIS)

A POS é um programa que impulsiona organizações sociais e negócios de impacto.

A FDC OFERECE



- ✓ Monitorias com o foco no problema identificado
- ✓ AGM | Reunião mensal de acompanhamento (na organização social)
- ✓ Encontros coletivos para parcerias
- ✓ PDD - Programa de Desenvolvimento de Dirigentes



TUDO ISSO EM
216 HORAS
ANUAIS DE ATIVIDADES

EM 2018

47 Organizações sociais foram diretamente beneficiadas

A FDC investiu diretamente

R\$ 472.000

e subsidiou cerca de

R\$ 5,3 milhões

para a participação das organizações no programa

Essas organizações beneficiaram aproximadamente

686.800
pessoas

e indiretamente mais de

2 milhões
pessoas

“

Além de representar uma chancela para nossa organização, ao longo dos anos em que temos participado, a POS nos apropriou de ferramentas e conhecimentos em gestão que têm sido úteis para nos qualificar melhor na direção de atingir nossa autossustentação financeira, meta imprescindível para garantir a perenidade institucional.

”

Tereza Guimarães Paes
Diretora-Presidente
Hospital da Baleia



“

A POS aprimorou a profissionalização da organização, uma gestão mais eficaz e eficiente e, por consequência, a otimização no uso dos recursos e maior impacto nos resultados obtidos pelas atividades socioeducacionais e de geração de trabalho e renda. Impactou também na gestão da Fábrica de Telas de Arame Ramacrisna, projeto de autossustentabilidade do Instituto. Agregou valor à marca Ramacrisna e possibilitou a conquista de novos parceiros, graças à credibilidade conquistada.

”

Solange Bottaro
Vice-Presidente
Instituto Ramacrisna



PDEOS

(PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES SOCIAIS)

Com início no ano de 2012, o PDEOS tem como objetivo estimular o desenvolvimento local sustentável a partir da promoção da gestão responsável junto às lideranças empresariais e comunitárias.

OS 3 EIXOS DE ATUAÇÃO DO PDEOS

1. PARA ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Contribuir para ampliar o conhecimento e a prática da gestão responsável no contexto das organizações sociais.

2. PARA EMPRESAS

Sensibilizar as lideranças empresariais sobre o desenvolvimento local sustentável a partir do entendimento do tema e das potenciais contribuições de seu negócio.

3. PARA EMPRESAS & ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Promover a articulação entre empresas e organizações sociais participantes por meio da criação de uma rede autossustentável.

EM 2018

25 organizações sociais locais e 21 empresas diretamente beneficiadas

A FDC investiu

R\$ **176.000**

As organizações participantes do programa beneficiaram diretamente cerca de

16.800 pessoas

e indiretamente mais de

50 mil pessoas

do entorno do Campus Aloysio Faria, em Nova Lima e região



DEPOIMENTO

Para nós, que somos uma instituição de ensino pública, o PDEOS tem sido uma grande ferramenta de parcerias e desenvolvimento para além dos muros da escola, nos proporcionando novos saberes e novas formas para gerir em equipe. Entendemos ainda que, enquanto educadores de crianças, somos presenteados com a união de forças proporcionada pelo Programa, estabelecendo a possibilidade de realizar metas que visam beneficiar e atingir de forma memorável a vida das nossas crianças, dentro e fora da instituição.



Érica de Oliveira Gouvea

Diretora
Centro de Educação Infantil Professor Cássio Magnani



DEPOIMENTO

Sinto-me honrado em poder estar no programa, pois eu sofri um impacto pessoal desde a primeira reunião e também percebo claramente as mudanças que ocorreram com as organizações sociais participantes. O PDEOS me fez enxergar condições e carências que eu não imaginava que houvesse em grandes centros urbanos como no nosso caso.



João Lucas Mansur

Gestor
Sigla Sinalização e Construções Ltda

FOCO DE ATUAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS



PROGRAMA RAÍZES

O objetivo desse Programa é possibilitar o acesso a conteúdos humanistas e de diferentes áreas do conhecimento que não são acessíveis na escola tradicional, na expectativa de que os jovens possam não só ampliar a visão de mundo e fortalecer o senso de cidadania, mas também aprender e apreender a diversidade de significados do mundo à sua volta, para tornarem-se atores e autores do próprio processo de inclusão. O Programa é estruturado em sete etapas sequenciais, com cerca de 112 horas de duração, que abordam temáticas de diferentes áreas do conhecimento, tais como filosofia, relacionamento, artes, brasilidade, sustentabilidade, educação financeira, língua portuguesa e empreendedorismo.

Em 2018, participaram do Programa:

122 jovens

entre 16 a 20 anos

em quatro cidades

Belo Horizonte-MG, Rio de Janeiro-RJ,
São Paulo-SP e Fortaleza-CE

INVESTIMENTO:

R\$ 265.000



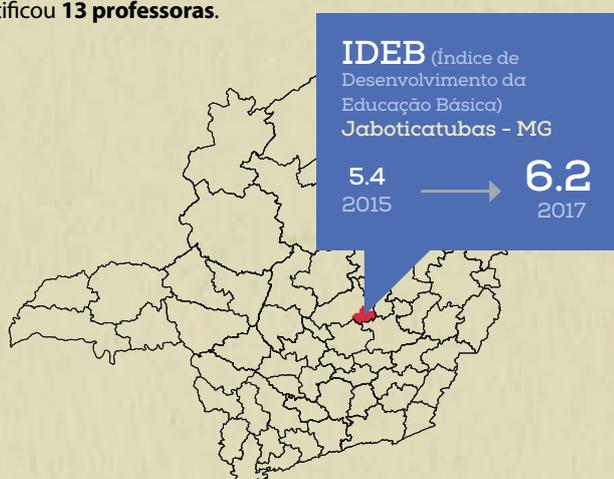
Outros

PROGRAMAS E INICIATIVAS



PROGRAMA BRASILEIRINHO

O Programa Brasileiro, até 2016, acontecia apenas em Jaboticatubas (MG), dando apoio a professoras de duas escolas da rede municipal desse município mineiro. O projeto consistia em encontros pedagógicos para o desenvolvimento do corpo docente, buscando a melhoria da qualidade de ensino e dos resultados das escolas no Índice de Educação Básica – IDEB. Em 2016, o projeto certificou **13 professoras**.



Seguindo a estratégia de ampliar o alcance e o impacto dos projetos sociais da FDC, foi realizada uma reestruturação do Projeto Brasileiro, que passou a ser Programa Brasileiro. A ação foi ampliada e direcionada a **11 escolas** de Jaboticatubas, formando uma turma de **113 professores** em 2017. O Programa passou a contar com **22 horas** de capacitação em metodologias de ensino e técnicas e ferramentas de aprendizagem. Jaboticatubas apresentou, entre 2005 (ano de início do Programa) e 2017, uma evolução no seu IDEB de 3.9 para 6.2.

Em 2018, a FDC realizou um projeto-piloto em Belo Horizonte (MG). Nesse projeto, além da capacitação dos professores, o Programa abordou o desenvolvimento de diretores da rede municipal. O objetivo foi oferecer elementos de capacitação em diferentes aspectos da gestão que promovessem maior envolvimento e responsabilidade dos profissionais que estavam à frente das unidades educacionais do município. O projeto-piloto em Belo Horizonte certificou ao todo **51 diretores e supervisores** de escolas municipais.

FDC EMPREENDA

O FDC Empreenda é uma plataforma de desenvolvimento do empreendedor de baixa renda que conecta o indivíduo ao conhecimento, crédito, menos burocracia, fomento da iniciativa privada, ferramentas e propósito comum. Tem o intuito de promover o empreendedorismo como propulsor do desenvolvimento e como um dos caminhos para a redução da desigualdade social no país.

Em 2018, foi realizada a turma-piloto em parceria com a Prefeitura Municipal de Nova Lima com:



23

participantes



PRÊMIO BOM EXEMPLO

A FDC, em parceria com Globo Minas, Jornal o Tempo e FIEMG, realiza o Prêmio Bom Exemplo, que é uma iniciativa que reconhece organizações e cidadãos que contribuem com o desenvolvimento econômico e social de Minas Gerais. São diversas as categorias contempladas no Prêmio, que teve a sua 9ª edição em 2018. Nesse ano, a ganhadora da categoria Cidadania foi a educadora Carla Cristina de Oliveira, professora do Ensino Fundamental, que dedica o seu tempo livre para alfabetizar adultos em sua própria casa. O prêmio também se realiza em parceria com a Rede Globo de Televisão em suas emissoras locais nos estados do Mato Grosso (TV Centro América) e Paraná (RPC TV), de forma alternada.





STUDENT EXPERIENCES

Em parceria com a ONG inglesa Common Purpose, que atua na formação de líderes em todo o mundo, a FDC realiza desde 2014 o programa Student Experiences, para jovens universitários que estão buscando se tornar líderes do desenvolvimento sustentável.

O programa tem uma turma anual alternadamente nas cidades de Belo Horizonte, São Paulo e Rio de Janeiro.



86

JOVENS
UNIVERSITÁRIOS
IMPACTADOS

EM 2018 NO RIO DE JANEIRO

DE 8 INSTITUIÇÕES: FGV, PUC-RIO, UERJ,
UFRJ, UNESA, UNICARIOCA, UNIRIO E UVA



R\$ **101.000**
INVESTIDOS

PREMIAÇÕES



**Business School
Rankings**

12ª melhor escola de negócios
de todo o mundo no ranking de
educação executiva Financial
Times 2018



Top of Mind de RH



Prêmio ADCE de
Responsabilidade
Social Empresarial

ACREDITAÇÕES



PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



PRÊMIO
EMPREENDEDOR
SOCIAL



ANUÁRIO ÉPOCA
NEGÓCIOS 360°



PRÊMIO BOM EXEMPLO



PRÊMIO HUGO
WERNECK



PRÊMIO JOSÉ COSTA



MOVIMENTO MINAS
2032



LEGADO

LEGADO



IMPACTO

Avaliações

Ranking e acreditações

Número de publicações

Número de participantes

Impactos e P&D

Mídias

Superávit margem financeira

Países (atuação)

Número de empresas

RESULTADOS

Executive MBA Mestrado

Programas Customizados

Pós-Graduação

Programa de Desenvolvimento de Indivíduos

Parcerias PAEX, PDA

Programas Sociais

ATIVIDADES

Monitorias específicas

Disponibilizar pesquisas e outras fontes de conhecimento para os participantes

P&D Cursos EaD

Professor como facilitador

Orientação técnica

Desenvolvimento de um projeto de gestão de conhecimento

Levantar dados sobre desenvolvimento sustentável dos fornecedores

Criar cartilha política de contratação de fornecedores

Parcerias

OBJETIVOS

Geração de conhecimento com valor agregado

Convergência entre P&D e mercado

Formação de indivíduos

Soluções educacionais para o desenvolvimento organizacional empresarial

Ser relevante para clientes e sociedade

Tornar clara a proposta de valor da FDC

Melhorar os registros e relacionamentos com os clientes (ex e atuais) (clientes e beneficiários)

Ter cadeia de fornecedores alinhados com os valores da FDC

Elevar o nível de conformidade com a FDC

Ter processos e critérios transparentes (relação ganha-ganha)

Ampliar relação 1º, 2º e 3º setores

Ser RELEVANTES JUNTOS

ASSOCIADOS FDC NO BRASIL

NORTE

JVALÉRIO
GESTÃO & DESENVOLVIMENTO

MKTlink
CONHECIMENTO COMPARTILHADO

OBS | Outitude
Business
Solutions

NORDESTE

BARROS
Soluções em gestão

GIM
GIMENDES CONSULTORIA EMPRESARIAL

HFSE
H. Forte Soluções Educacionais
GENTE FORMANDO GENTE

INAED
INSTITUTO NACIONAL
DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

M PELAGIO
CONSULTORIA

SUDESTE

ACE
CONSULTING
GESTÃO EMPRESARIAL

AMI
GESTÃO E EDUCAÇÃO EMPRESARIAL

CMP
BUSINESS SOLUTIONS

confidence
GOVERNANÇA E GESTÃO

DV·F

EFFECTIO
GESTÃO & SUSTENTABILIDADE

HUMANITER
Consultoria, Treinamento e Educação

Lindolfo Paoliello
CONSULTORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

PEOPLE IN ESSENCE

PKT
DESENVOLVIMENTO
EMPRESARIAL

SISEN
SOLUÇÕES EMPRESARIAIS

TOM

CENTRO-OESTE

GRUPO VALURE
inteligência em gestão

IMB
INSTITUTO MENTES BRILHANTES - INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIOS

MKTlink
CONHECIMENTO COMPARTILHADO

RS
Gestão
Empresarial

SUL

CEDEM
CONSULTORIA E EDUCAÇÃO EMPRESARIAL

FFM
Fundação Fritz Müller

JVALÉRIO
GESTÃO & DESENVOLVIMENTO



CARTA DO presidente

O futuro é anunciado no tempo presente, por meio daquilo que pensamos, agimos e realizamos no cotidiano. Qual a história que queremos construir? Qual mundo iremos deixar para as futuras gerações? É essa perspectiva de legado que nos move na FDC. Lançamos nosso olhar para um futuro que já começamos a construir hoje.

Mais do que a expressão de nosso compromisso com a transparência na relação com todos os nossos públicos, o Relato de Impacto é também um instrumento de gestão. Ele nos permite avaliar a nossa prática para fazermos ajustes que nos levarão aonde queremos chegar. O documento nos indica marcos importantes da atuação da FDC e torna explícita a necessidade de avançar em questões cruciais, que irei detalhar a seguir.

A FDC é pioneira na adesão aos movimentos e pactos internacionais que fomentam a construção de ambientes de negócios estáveis, prósperos e justos. Os dados analisados neste Relato mostram que nossas soluções educacionais e nosso compromisso de Pesquisa & Desenvolvimento voltado para temas relevantes para a sociedade têm inspirado líderes a implementar práticas ligadas à sustentabilidade nas suas organizações. Ficamos entusiasmados com a nossa capacidade de influenciar lideranças para essa conduta responsável, mas precisamos ir além.

É fundamental aumentarmos a divulgação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas nossas salas de aula, para fortalecer o engajamento dos executivos e das organizações neste movimento global. É urgente que o mundo empresarial tome consciência de que somente iremos alcançar as metas estipuladas na Agenda 2030 com a adesão e o comprometimento de todas as organizações. Temos intensificado e precisamos evoluir cada vez mais na formação de líderes capazes de equilibrar o paradoxo entre performance e progresso.

O Relato de Impacto lança luz também em outro fator muito relevante para o ambiente organizacional. Embora temos visto aumentar, no Brasil e no mundo, o debate público sobre a inclusão da diversidade, a realidade ainda nos desafia a romper barreiras. Os dados revelam nosso esforço para aumentar a inclusão

da diversidade nas nossas práticas internas, ainda que o tema se destaque como uma agenda em que precisamos avançar – e é por isso que decidimos implementar um Programa de Inclusão e Diversidade com foco e prioridade estratégica. Nas nossas salas de aula, precisamos estimular maior presença de mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTQ+. Precisamos criar estratégias para estimular que as empresas valorizem e ofereçam oportunidades justas e de forma equânime às diferentes singularidades. É preciso que os líderes tomem consciência e atitude para garantir a inclusão da diversidade nas organizações.

Temos o desafio de ampliar o acesso às nossas soluções educacionais a indivíduos que estão numa camada desprivilegiada da nossa sociedade. A FDC tem o compromisso ético de fazer chegar o potencial transformador da educação àqueles que ainda estão submetidos ao ciclo da exclusão social. Neste sentido, precisamos ampliar nossos investimentos nos projetos sociais e consolidar o Programa Social de Bolsas de Estudos.

Outro compromisso da FDC é em relação ao respeito ao meio ambiente. É preciso reconhecer esforços recentes para reduzir externalidades negativas de nossa atuação. O Relato de Impacto revela a redução de resíduos sólidos e as ações que buscam minimizar a emissão de gases de efeito estufa, por exemplo. Mas é necessário avançar com mais agilidade. Nossa intenção é avançar na direção de um campus cada vez mais sustentável, adotando as mais inovadoras e ousadas práticas, e reduzir ao máximo o nosso impacto negativo.

Estamos conscientes dos desafios a serem vencidos. Mas também estamos confiantes de que, com intencionalidade estratégica, transparência e engajamento de nossos times, seremos capazes de avançar e ultrapassar os obstáculos. Este é um compromisso com o nosso futuro que já começou.



Antonio Batista da Silva Junior

Presidente Executivo da FDC

FICHA TÉCNICA

FDC

Gerência do Projeto
Ricardo Siqueira Campos

Pesquisa e Desenvolvimento
Maria Raquel Grassi
Leticia Oliveira
Guilherme Gurgel
Rafaela Araújo
Odília Barbosa

ImpactLAB

Gerência do Projeto
André Menezes

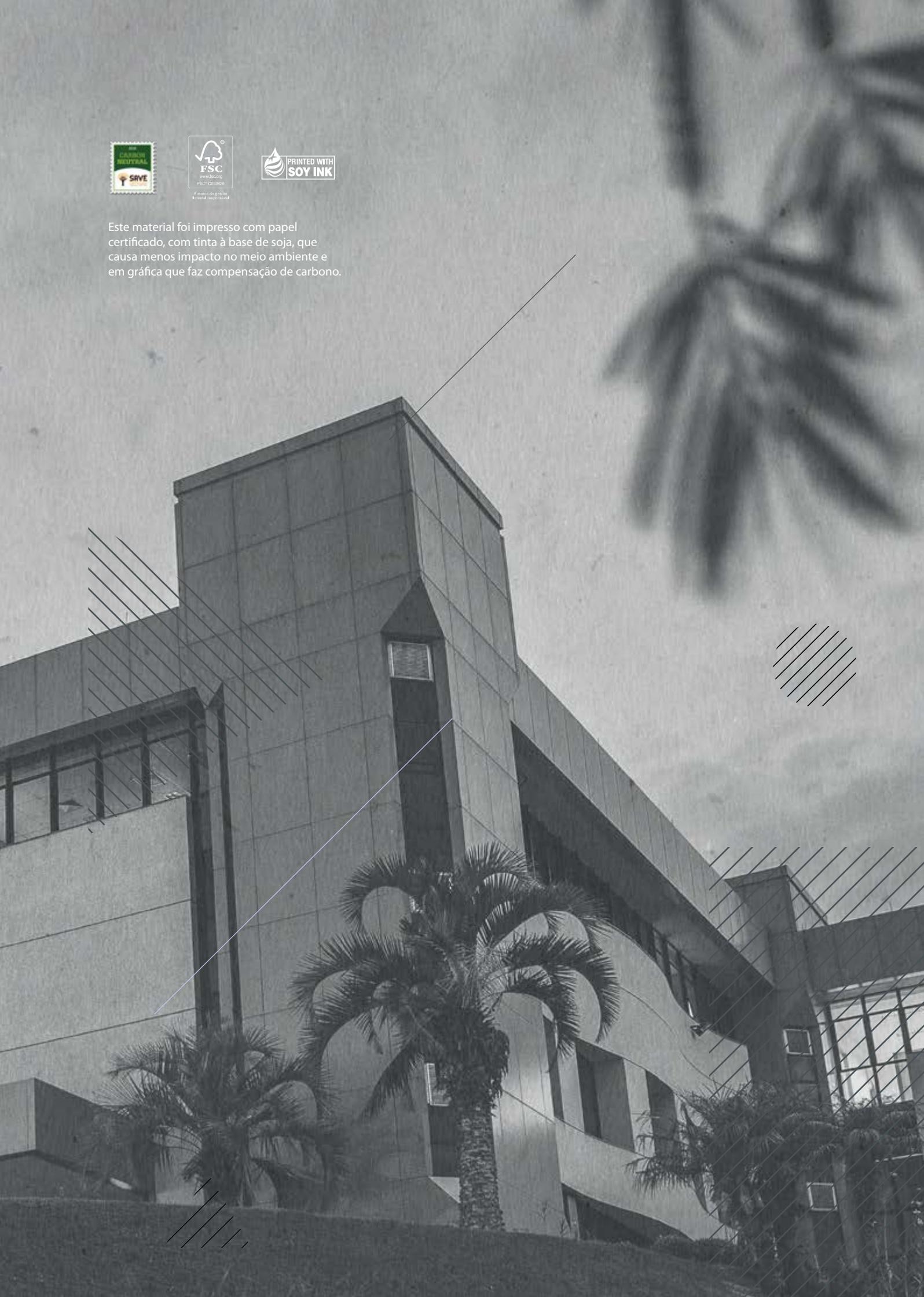
Pesquisa e Desenvolvimento
Felipe Barbosa
Daniela Loureiro
Gabriela Ferolla
Olímpio Lage

Comunicação e Design
Bruno Teodoro





Este material foi impresso com papel certificado, com tinta à base de soja, que causa menos impacto no meio ambiente e em gráfica que faz compensação de carbono.





Para ser relevante.



Campus Aloysio Faria
Av. Princesa Diana, 760
Alphaville Lagoa dos Ingleses
34018-006 - Nova Lima - MG - Brasil



Campus Belo Horizonte
Rua Bernardo Guimarães, 3.071
Santo Agostinho
30140-083 - Belo Horizonte - MG - Brasil



Campus São Paulo
Av. Dr. Cardoso de Melo, 1.184
15º andar - Vila Olímpia
04548-004 - São Paulo - SP - Brasil



Campus Rio de Janeiro
Praia de Botafogo, 300
3º andar - Botafogo
22250-040 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

Todos os dados validados e confirmados pela



IMPACTLAB
Soluções Estratégicas de
Impacto e Inovação