



Relatório Anual

2014

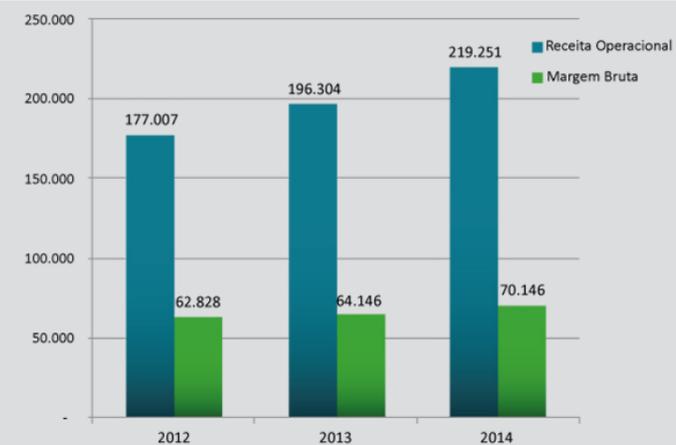
FUNDAÇÃO DOM CABRAL



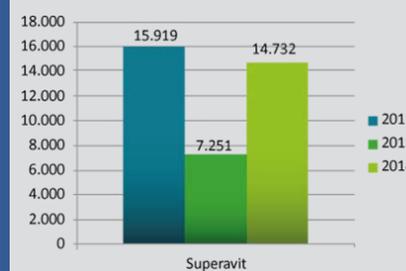
DESENVOLVIMENTO DE EXECUTIVOS E EMPRESAS

NOSSOS NÚMEROS

Receita Operacional e Margem Bruta (R\$ mil)



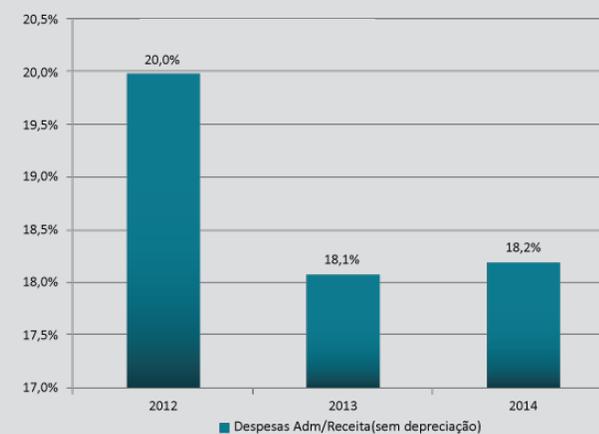
Resultado Líquido (Superávit) (R\$ mil)



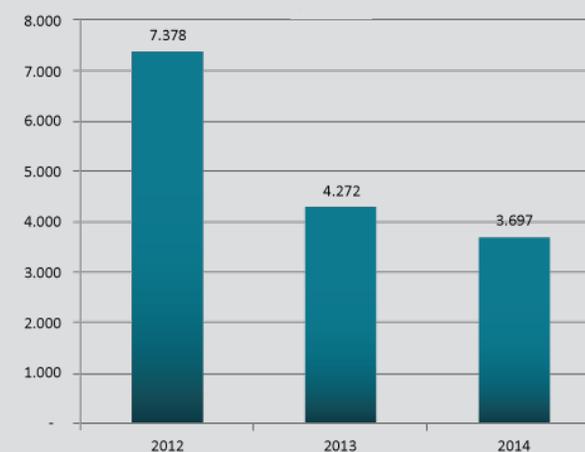
Investimentos em Desenvolvimento (R\$ mil)



Despesas Administrativas



Recursos Não Operacionais (RNO) (R\$ mil)



FUNDAÇÃO DOM CABRAL 38 ANOS

1973

Início das atividades do Centro de Extensão da PUC Minas

1976

Criação da Fundação Dom Cabral como desdobramento do Centro de Extensão da PUC/MG

Aliança com o Groupe HEC (França)

1980

Parceria para criar o CEDEX – Centro de Estudos e Desenvolvimento do Comércio Exterior

1989

Parceria para criar o CTE – Centro de Tecnologia Empresarial

1990

Aliança com o Insead – *The European Institute of Business Administration* (França)

Realização do 1º PGA – Programa de Gestão Avançada

1992

Parceria com empresas de médio porte para criar o PAEX – Parceiros para a Excelência

1993

Aliança com a *Kellogg School of Management* (EUA)

1996

1º MBA Empresarial e metodologia de educação a distância

1999

Parceria com empresas familiares para criar o PDA – Parceria para o Desenvolvimento de Acionistas

Criação do Programa de Voluntariado

2001

Inauguração do Campus Aloysio Faria

Melhor MBA do Brasil – *ranking* Revista Você S.A.

2002

Lançamento do primeiro Núcleo de Geração de Conhecimento

2003

Adesão ao *Global Compact* – ONU

2005

22º lugar no *ranking* do *Financial Times*

2006

Rede de cooperação na América Latina
Lançamento da Revista DOM

2007

Certificada pelo EQUIS – renomado sistema que confere reconhecimento internacional às escolas de negócios

2008

Inauguração do Campus São Paulo
Criação de parcerias com empresas: COMn – Conexões Organizações Mundo – Rede de Desenvolvimento Integrado

2009

Início da rede de cooperação com escolas dos BRICs (Brasil, Rússia, Índia e China)
Inauguração do Centro de Desenvolvimento do Conhecimento em Gestão – CDCG, no Campus Aloysio Faria
Instalação do Conselho Consultivo Internacional

2010

Conferência Internacional EFMD-FDC “*Strategic Moves on Business Education*”

6º lugar no *ranking* do *Financial Times*

1º lugar no *ranking* da Revista *America Economia*

2011

5º lugar no *ranking* do *Financial Times*

1º lugar no *ranking* da Revista *America Economia*

2012

Sucessão da Presidência Executiva e instalação da Diretoria Estatutária

8º lugar no *ranking* do *Financial Times*

1º lugar no *ranking* da Revista *America Economia*

2013

16º lugar no *ranking* do *Financial Times*

2º lugar no *ranking* da Revista *America Economia*

Inauguração do Campus Rio de Janeiro

2014

21º lugar no *ranking* do *Financial Times*

Instituição de ensino de melhor reputação do Brasil, segundo *Ranking* Merco/Ibope

Conselho Curador

FUNDADOR E PRESIDENTE

Cardeal Dom Serafim Fernandes de Araújo

CONSELHEIROS

Ângela Gutierrez

Eduardo Borges de Andrade

Guilherme Caldas Emrich

Gustavo Araújo Penna

Gustavo Fabian Grobocopatel

Henrique Moraes Salvador Silva

José Luiz Faria

Maria de Fátima Henriques da Silva Barros Bertoldi

Paulo Guilherme Monteiro Lobato Ribeiro

Pedro Luiz Barreiros Passos

Ozires Silva

Sônia Regina Hess de Souza

Subramanian Rangan

Weber Ferreira Porto

Conselho Fiscal

MEMBROS EFETIVOS

José Eiphânio Camillo dos Santos

Luiz Carlos Motta Costa

Sérgio Eustáquio Pires

MEMBROS SUPLENTES

Breno de Campos

Francisco de Assis Oliveira Azevedo

Cândido Luiz de Lima Fernandes

Diretoria Estatutária

FUNDADOR E PRESIDENTE

Emerson de Almeida

DIRETORES

Carlos Roberto Vasconcelos Novais

Mozart Pereira dos Santos

Diretoria Executiva

PRESIDENTE EXECUTIVO

Wagner Furtado Veloso

DIRETORES EXECUTIVOS

Antonio Batista da Silva Junior

Paulo Tarso Vilela de Resende

Roberto Sagot Monteiro

DIRETORES EXECUTIVOS ADJUNTOS

Carlos Alberto Arruda de Oliveira

Luiz Eduardo Ferreira Henriques

Maria Elizabeth Rezende Fernandes

Ricardo Siqueira Campos

Conselho Consultivo Internacional

PRESIDENTE

Donald Jacobs – EUA

CONSELHEIROS

Harald Zulauf – Alemanha

Guerra Freitas – Angola

Gustavo Grobocopatel – Argentina

Fernando Orocobre Oris de Roa – Argentina

Aécio Neves – Brasil

Anamaria Schindler – Brasil

Antonio Anastasia – Brasil

C. Belini – Brasil

Carlos Bühler – Brasil

Celso Amorim – Brasil

Fabio Barbosa – Brasil

Gilberto Tomazoni – Brasil

Henrique Meirelles – Brasil

Jean-Michel Ribieras – Brasil

José Luiz Olivério – Brasil

Josué da Silva – Brasil

Luciano Coutinho – Brasil

Luis Roberto Pogetti – Brasil

Luiz Lopes – Brasil

Marcel Malczewski – Brasil

Mariano Lozano – Brasil

Marina Silva – Brasil

Mário Garnero – Brasil

Newton Neiva – Brasil

Pedro Suarez – Brasil

Philippe Prufer – Brasil

Renato Vale – Brasil

Roberto Rodrigues – Brasil

Roberto Teixeira Costa – Brasil

Rodrigo Kede – Brasil

Sergio Foguel – Brasil

Sérgio Soares Cavalieri – Brasil

Tadeu Nardocci – Brasil

Vania Somavilla – Brasil

Wilson Brumer – Brasil

Dezsö Horváth – Canadá

Jamal Khokhar – Canadá

Jorge Bunster – Chile

Alfredo Moreno Charme – Chile

Bing Xiang – China

Lu Xiongwen – China

Jeffrey Schwartz – Cingapura

Goh Kok Huat – Cingapura

George Sunny Verghese – Cingapura

Carlos Piedrahita – Colômbia

Kook-Hyun Moon – Coreia do Sul

Benjamin Akande – EUA

Clifford Sobel – EUA

Dominic Barton – EUA

Don Defosset – EUA

Donna Hrinak – EUA
Duncan Niederauer – EUA
J. Douglas Gray – EUA
Jennie Hunter-Cevera – EUA
Kevin Connelly – EUA
Luis Moreno – EUA
Melanie Katzman – EUA
Ronald DeFeo – EUA
Sally Blount – EUA
Dipak Jain – França
Narayana Murthy – Índia
Shantanu Prakash – Índia
Subramanian Ramadorai – Índia
Seiji Shiraki – Japão
Ernst Bergen – Paraguai
António de Almeida – Portugal
Daniel Bessa – Portugal
Fernando Pinto – Portugal
Guy Elliott – Reino Unido
Julia Middleton – Reino Unido
Mark Cutifani – Reino Unido
Martin Sorrell – Reino Unido
Darys Estrella – República Dominicana
Ruben Vardanian – Rússia
Peter Lorange – Suíça
Enrique Iglesias – Uruguai

Sumário

| | |
|----|---|
| 9 | Carta do Presidente Executivo |
| 13 | Apresentação |
| 14 | 1. Institucional |
| 14 | 1.1 Definições Institucionais Básicas |
| 14 | 1.1.1 Missão |
| 14 | 1.1.2 Negócio |
| 15 | 1.1.3 Objetivo Estratégico |
| 15 | 1.1.4 Princípios Fundamentais |
| 16 | 1.2 Participação e Comprometimento |
| 16 | 1.2.1 Rankings |
| 16 | 1.2.2 Certificações e Organizações Associadas |
| 18 | 1.2.3 Princípios e Pactos Globais |
| 21 | 1.3 Conselho Curador |
| 22 | 1.4 Reflexão Estratégica 2020 |
| 23 | 1.5 Internacionalização |
| 25 | 1.5.1 Conselho Consultivo Internacional |
| 25 | 1.5.2 Conferência Internacional |
| 26 | 1.5.3 Rede Enlaces |
| 27 | 1.6 Imagem Institucional |
| 28 | 1.6.1 Comunicação com o Mercado |

| | | | |
|-----------|---|-------|---|
| 30 | | 1.7 | Sustentabilidade e Inclusão Social |
| 31 | | 1.7.1 | Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social |
| 32 | | 1.7.2 | Planejamento Estratégico da Sustentabilidade |
| 33 | | 1.7.3 | Projetos Sociais |
| 39 | | 1.8 | Centro de Memória FDC |
| 40 | 2 | | Desempenho Econômico-Financeiro |
| 41 | | 2.1 | Indicadores de Desempenho |
| 44 | 3 | | Soluções Educacionais |
| 45 | | 3.1 | Associados Regionais |
| 46 | | 3.2 | Programas Customizados |
| 49 | | 3.3 | Parcerias Empresariais |
| 50 | | 3.3.1 | Parceiros para a Excelência – PAEX |
| 51 | | 3.3.2 | Parceria com Organizações Sociais – POS |
| 51 | | 3.3.3 | Parceria para o Crescimento Sustentável – PCS |
| 51 | | 3.3.4 | Parceria para o Desenvolvimento de Acionistas e da Família Empresária – PDA |
| 52 | | 3.3.5 | CEO’s Legacy |
| 53 | | 3.4 | Programas Abertos e de Pós-Graduação |
| 53 | | 3.4.1 | Programas Abertos |
| 56 | | 3.4.2 | Pós-Graduação |

| | | |
|----|-------|---|
| 60 | 4 | Desenvolvimento do Conhecimento |
| 61 | 4.1 | Corpo Docente |
| 62 | 4.2 | Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento |
| 63 | 4.2.1 | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança |
| 64 | 4.2.2 | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais |
| 65 | 4.2.3 | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo |
| 66 | 4.2.4 | Núcleo de Logística, <i>Supply Chain</i> e Infraestrutura |
| 67 | 4.2.5 | Núcleo de Sustentabilidade |
| 67 | 4.3 | Biblioteca Walther Moreira Salles |
| 68 | 4.4 | Revista DOM |
| 70 | 5 | Administração e Pessoas |
| 70 | 5.1 | Pessoas |
| 70 | 5.1.1 | Quadro de Colaboradores |
| 72 | 5.1.2 | Qualidade de Vida e Benefícios |
| 74 | 5.1.3 | Desenvolvimento Interno |
| 77 | 5.2 | Comunicação Interna |
| 78 | 5.3 | Administração e Infraestrutura |
| 81 | | Anexos |



Carta do Presidente Executivo

Finda a jornada de 2014 tenho a satisfação de reportar as informações mais relevantes sobre as ações desenvolvidas ao longo desse ano. Ao final do primeiro semestre de 2014, apresentávamos resultados abaixo das nossas expectativas nas receitas operacionais, apesar de um avanço de aproximadamente 10% em relação a 2013 e com resultado líquido acumulado muito aquém do previsto.

À ocasião prevíamos uma recuperação no segundo semestre, com a realização das receitas e das margens operacionais orçadas para o ano, com resultado líquido variando em 10%, para mais ou para menos.

Nossas projeções não se confirmaram quanto ao resultado líquido, pois fizemos 81% (R\$14,732 milhões, contra R\$18,141 milhões) do valor orçado. Por outro lado, alcançamos 97% da receita orçada, atingindo R\$219 milhões.

Ressaltamos que esse valor representa o Superávit Líquido Gerencial relacionado ao orçamento de 2014. Após os ajustes das despesas de exercícios anteriores de Litígios Judiciais (R\$2,119 milhões), Indenizações Trabalhistas (R\$3,835 milhões) e Juros de Parcelamento do REFIS (R\$2,349 milhões), alcançamos o Superávit Líquido Legal de R\$6,428 milhões, conforme relatório da auditoria, em anexo.

Os Programas Customizados alcançaram 99% da receita projetada, com uma margem inferior ao previsto de 35,72%, em função de um custo 5% a maior.

As Parcerias, hoje nossa maior fonte de receita, fizeram 96% da receita orçada e 94% da margem prevista, com uma redução de 3% nos custos operacionais. Esta pequena variação a menor se deveu à performance do PDA, cuja receita ficou 14,88% abaixo do previsto. Destaque para o PAEX, que realizou 99% da receita e da margem operacional orçadas.

Os Programas Abertos Gerais e Internacionais tiveram um desempenho de, respectivamente, 88% e 83% da receita prevista, com margens de 81% e 34% em relação ao orçado. Estes programas continuam a merecer nossa maior atenção e tomamos medidas que deverão melhorar os seus resultados em 2015. Destacamos o desempenho dos Programas de MBA, alcançando 93% da receita orçada. Se não alcançaram a meta prevista, conseguiram uma redução expressiva nos seus custos, assegurando uma margem de 5% acima do orçado.

Os Programas de Especialização superaram a receita prevista em 5%, conseguindo alcançar 99% da margem em função da modalidade *in Company*.

Na área de Desenvolvimento, mantivemos o nível de investimentos dos outros anos, melhoramos a produtividade e reduzimos os custos com a racionalização da estrutura dos núcleos, as melhorias de processos, uma melhor distribuição das atividades dos professores de tempo integral e consolidação da gerência de educação.

Continuamos ao longo do ano, nos Programas Customizados, conquistando novos e grandes clientes e reconquistando outros importantes e tradicionais do passado. No período, registramos 105 novos clientes e atingimos 20% das receitas via programas internacionais, meta traçada nos últimos cinco anos.

Continuamos fortalecendo nossas relações com o topo das organizações e iniciamos em abril o Programa *CEO's Legacy*, com 12 presidentes de grandes empresas.

No mercado nacional consolidamos nossa posição em praticamente todo o território brasileiro, por meio dos nossos Associados Regionais, presentes em 23 estados e nas principais cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

Na área de Pessoas tivemos uma redução no número de colaboradores, passando de 363 em dezembro de 2013 para 338 em dezembro de 2014, traduzindo uma política de reposição apenas em casos excepcionais, priorizando os remanejamentos internos, adequando e capacitando as equipes. O projeto de transição de carreira está se consolidando com uma evolução harmoniosa do processo. Ressaltamos a realização da pesquisa de satisfação dos clientes internos (índice de felicidade), cujos resultados indicam uma ambiência acolhedora no nosso meio.

Na Administração, as medidas de racionalização de nossa estrutura organizacional, o controle dos custos e das despesas administrativas nos conduziram a uma economia de R\$ 2 milhões, equivalente a 4% do orçado. Concluímos os investimentos na adequação dos espaços dos nossos

campi do Rio de Janeiro e São Paulo, devido à crescente demanda daqueles mercados. Trabalhamos em reformas no Campus BH e no Campus Aloysio Faria. Melhoramos substancialmente nossa taxa de ocupação nos diversos *campi*.

No contexto da internacionalização destacamos: a realização da 6ª reunião do Conselho Consultivo Internacional e da Conferência Internacional, no Campus Aloysio Faria, com presença de cerca de 350 participantes de 17 países.

Também merecem destaque a continuidade da realização do Programa *Learning Journeys* no Brasil para escolas da Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Índia e Suíça; o lançamento do PAEX em Atlanta, nos Estados Unidos, em parceria com a Georgia State University, e em Monterey, no México, com o EGADE.

Em Programas Abertos Internacionais, merecem destaque os novos: *Women's Global Leaders Program*, com o *Smith College*, dos Estados Unidos, exclusivo para mulheres; e o Programa de Parcerias Público-Privadas – PPPs – com a *Catolica Lisbon*, de Portugal.

Quanto aos Recursos Não Operacionais, alcançamos 74% da meta prevista, contando, principalmente, com o patrocínio do Banco Alfa para renovação da nominação do Centro Banco Alfa; a parceria com o Grupo CCR, para apoio institucional de todo o conhecimento gerado pela FDC; e a doação da Fundação José Pedro de Araújo.

As ações sociais, desenvolvidas sob a coordenação do Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social, foram todas implementadas em consonância com o Planejamento Estratégico da FDC, mantendo o mesmo nível de investimento do ano passado. Destaque para o IIº Encontro Cultural do Instituto Inhoré, apoiado pela FDC, tendo sido homenageado o Fundador e Presidente do nosso Conselho Curador, Dom Serafim Fernandes de Araújo, pelos seus 90 anos completados em agosto de 2014.

No ranking de educação executiva do Financial Times perdemos cinco posições, ficando em 21º lugar entre as 50 melhores escolas de negócios do mundo. Mantivemos, contudo, a posição de melhor escola de negócios da América Latina. Estamos reforçando nossas ações para estar novamente entre as dez melhores escolas de negócios do mundo.

Em junho fomos escolhidos pelo Ranking de Reputação Corporativa Merco/Ibope 2014, como Escola de Negócios com melhor reputação do país.

Destacamos também a conclusão do projeto de pesquisa de satisfação do cliente, que deverá ser aplicada anualmente. As pesquisas desenvolvidas apontam para um expressivo grau de satisfação dos nossos clientes.

Na reunião do Conselho Curador, em agosto, o tema Reflexão Estratégica sobre o posicionamento futuro da FDC no mercado global foi apresentado, tendo vários conselheiros se manifestado sobre o contexto social e econômico atual. O projeto, iniciativa da Diretoria Estatutária, com participação do Presidente Executivo, está sendo conduzido desde o final de junho por um grupo de 21 colaboradores de diferentes áreas, com entrega programada dos trabalhos, para fevereiro de 2015.

Em agosto, após análise conjunta com nossos consultores jurídicos, de cobrança da Receita Federal do Brasil, motivo, inclusive, de ressalva do Balanço 2013 pela auditoria externa, entendemos, juntamente com a Diretoria Estatutária, tratar-se de demanda que merecia atenção especial pela instituição e decidimos aderir ao chamado Refis da Copa. Com isso, obtivemos redução da dívida de R\$41,273 milhões para R\$32,002 milhões, com prazo de 15 anos para pagamento.

A última parcela de financiamento com o BNDES, relativo à construção do CDCG, foi saldada em setembro. Adquirimos em 2014 mais seis unidades do Hotel Mercure, no Alphaville Lagoa dos Ingleses, Nova Lima, completando 98 do total de 123 unidades. O hotel tem se mostrado um bom investimento, com muito boa ocupação.

Entre setembro e dezembro de 2014 trabalhamos na elaboração do Planejamento Estratégico 2015-2019, com foco no plano de ação e orçamento para 2015, tendo como premissas as definições institucionais básicas da FDC, seus princípios e valores e as diretrizes da Diretoria Estatutária.

Em suma, podemos afirmar que, à luz dos resultados registrados neste relatório, nosso sentimento é o de termos contribuído para que a FDC continue sustentável e relevante para a sociedade, com perspectivas animadoras para o futuro.

Ao final registramos e agradecemos, mais uma vez, o apoio de sempre da Diretoria Estatutária e do Conselho Curador, o compromisso dos diretores e suas respectivas equipes no cumprimento de nossa missão que nos remete à sensação do dever cumprido.



Wagner Furtado Veloso
Presidente Executivo



Apresentação

O Relatório Anual da FDC é inspirado nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* – *GRI*, uma iniciativa criada para aprimorar os documentos de sustentabilidade a um nível de qualidade equivalente aos anais financeiros das organizações. A GRI busca conferir credibilidade, legitimidade e periodicidade às informações na comunicação do desempenho social, ambiental e econômico do relatório.

O Relatório Anual apresenta as principais ações e resultados da Fundação Dom Cabral obtidos ao longo de 2014. Para a composição do material, foram feitas entrevistas e grupos de conversa com diferentes lideranças da instituição, que destacaram as informações mais relevantes nas suas respectivas áreas ao longo do ano.

O primeiro capítulo é destinado às questões institucionais, com destaque para a internacionalização, o relacionamento com o mercado, e as ações relacionadas à sustentabilidade e à inclusão social. O segundo capítulo aborda o desempenho econômico-financeiro da instituição. Já o terceiro relata as informações sobre as soluções educacionais desenvolvidas pela FDC. Em seguida, no quarto capítulo, está exposta a geração do conhecimento e, no quinto capítulo, o objetivo é que o leitor tenha acesso a informações sobre a gestão da Fundação Dom Cabral e suas principais atividades desenvolvidas nas diferentes áreas, como treinamento, qualidade de vida e infraestrutura.

É importante salientar que o Relatório Anual 2014 expressa o compromisso da FDC com a transparência e integra os esforços de diálogo com os diferentes públicos de relacionamento. A elaboração deste material tem se constituído uma importante ferramenta de gestão, ao permitir identificar os avanços e os desafios enfrentados pela instituição a cada ano.



Institucional

1.1 Definições Institucionais Básicas

Criada em 1976, a Fundação Dom Cabral é uma instituição que se dedica ao desenvolvimento de executivos, empresas e gestores públicos, preparando-os para os constantes desafios do mundo corporativo e da sociedade atual. Internacionalmente reconhecida, presente nos principais *rankings* de educação executiva do mundo, com diversas certificações, acordos de cooperação internacional e parcerias institucionais estratégicas, a Fundação Dom Cabral tem no seu DNA a excelência em soluções educacionais dinâmicas e diferenciadas, a geração de conhecimento crítico, estratégico e relevante e a busca por resultados superiores.

Os resultados, em números e qualidade, da FDC estão apresentados neste relatório. Eles demonstram que, a cada ano, podem ser superados. Os mais de 120 mil executivos, somente nos últimos cinco anos, de milhares de organizações no Brasil e em diversos outros países, podem confirmar os dados. Assim como podem também todos os profissionais, associados e parceiros que fazem parte do time e trabalham todos os dias para entregar, com excelência, as soluções educacionais e o conhecimento gerado para as empresas, para a sociedade e para o futuro.

1.1.1 Missão

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

1.1.2 Negócio

Soluções educacionais para o desenvolvimento organizacional.

1.1.3 Objetivo Estratégico

Ser referência internacional na educação e desenvolvimento de executivos, empresários e empresas.

1.1.4 Princípios Fundamentais

Utilidade: ser útil à construção da sociedade, razão de ser da Fundação Dom Cabral.

Parceria: como fruto da interação entre a Fundação Dom Cabral, pessoas, instituições e empresas, por meio da qual limitações são superadas e soluções, obtidas.

Valorização da pessoa: força interna que nasce no sentido de acolhimento e que conduz à construção conjunta, dentro da percepção de que cada um tem uma maneira de contribuir e onde ninguém é excluído.

Autonomia: Convicção de que a liberdade de escolha leva as pessoas ao sentimento de propriedade em sua esfera de atuação, observados os princípios e valores da instituição.

Ousadia e Tenacidade: para que se tente o impossível, com constância na superação de desafios e obstáculos na construção do sonho de ser uma instituição referência.

Qualidade e Inovação: para estar à frente na busca de fazer o melhor para o cliente, foco central da sua atuação.

Ética: concentrando-se na prática da lealdade, confiança e transparência, no relacionamento com terceiros, reconhecendo erros e corrigindo rumos.

Autossustentação: como instituição, a FDC cultivará a independência intelectual, a austeridade e a eficiência, de modo a manter um crescimento sustentado.

1.2 Participação e Comprometimento

1.2.1 Rankings

A FDC se mantém há 10 anos entre as primeiras posições de alguns dos mais importantes *rankings* de educação executiva no mundo.

Em 2014, foi classificada em 21º lugar entre as 50 melhores escolas de negócios do mundo pelo *Financial Times*, sendo a 1ª escola da América Latina. Em Programas Customizados, a FDC ocupa a 27ª posição e, no *ranking* que avalia os Programas Abertos, a 23ª posição.

Já no Ranking de Reputação Corporativa Merco/Ibope, a Fundação Dom Cabral foi eleita a escola de negócios com melhor reputação no país. O *ranking* é desenvolvido pela consultoria Merco com o apoio do Ibope e consulta mais de 2.500 pessoas entre diretores de grandes empresas, analistas financeiros, associações, ONGs, sindicatos, jornalistas econômicos e formadores de opinião. A Fundação Dom Cabral é a melhor avaliada no setor de educação e a única escola mencionada pelos entrevistados.



1.2.2 Certificações e Organizações Associadas

O caráter global das soluções educacionais da FDC garante importantes certificações internacionais para a instituição, providas pelo *European Quality Improvement System* – EQUIS e pela The Association of MBAs – AMBA®.

EQUIS

Em junho de 2007, a FDC passou a ser certificada pelo *European Quality Improvement System – EQUIS*, renomado sistema de credenciamento gerido pelo *European Foundation for Management Development – EFMD*. A certificação confere reconhecimento internacional às escolas de negócios. Unindo-se às integrantes do EQUIS, a FDC distingue-se como uma instituição de qualidade em todas as dimensões de suas atividades, além de possuir nível de internacionalização.



AMBA®

Com foco em gestão empresarial, o MBA Executivo Empresarial da Fundação Dom Cabral é certificado pela AMBA – The Association of MBAs, desde 2005. A organização, sediada em Londres (Inglaterra), credencia os melhores programas de MBA do mundo, garante padrões de qualidade e promove a troca de conhecimento, ideias e boas práticas junto a importantes escolas de negócios internacionais associadas.



Associações Internacionais

A FDC também participa de associações no exterior, dentre elas: *The Association to Advance Collegiate Schools of Business – AACSB International*, *Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración – CLADEA*, *International University Consortium – UNICON*, *European Foundation for Management Development – EFMD*, *International Consortium for Executive Development Research – ICEDR*, *Global Business School Network – GBSN* e *Executive MBA Council*.



1.2.3 Princípios e Pactos Globais

Tomando como diretriz a sua missão de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da capacitação de executivos, a Fundação Dom Cabral é signatária do Pacto Global, iniciativa da ONU para o engajamento do mundo empresarial na construção de um mercado mais estável, igualitário e inclusivo, e assim gerar uma sociedade próspera e assegurar o desenvolvimento sustentável.

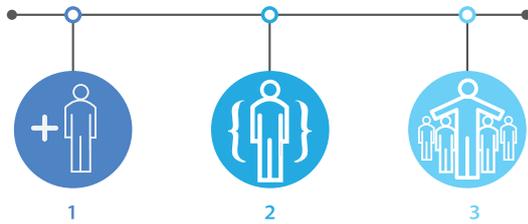
Como escola de negócios que atua na formação das lideranças para o futuro, outras duas propostas da ONU impactam diretamente a FDC: a Liderança Globalmente Responsável – GRLI – e os Princípios para a Educação Empresarial Responsável – PRME, documentos orientadores que foram construídos com colaboração da FDC, juntamente com outras escolas de negócios.

Essa participação é uma expressão do compromisso com a implementação do Pacto Global, mas seria insuficiente se não fosse traduzida em ação cotidiana. A FDC tem trabalhado para transformar os processos internos, engajar e dar oportunidade de desenvolvimento a seus colaboradores, complementar as suas ofertas de programas, constantemente atualizando práticas e conceitos, alinhando-os às demandas colocadas pela sociedade e pelo mundo dos negócios às lideranças empresariais.



Princípios do Pacto Global

DIREITOS HUMANOS

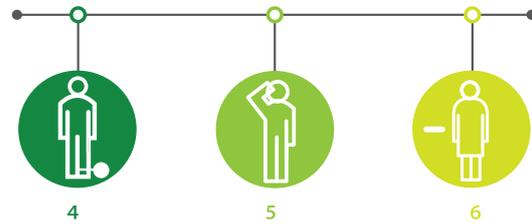


Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

Assegurar-se de não participação em violações dos direitos humanos

Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo direito à negociação

DIREITOS DO TRABALHO

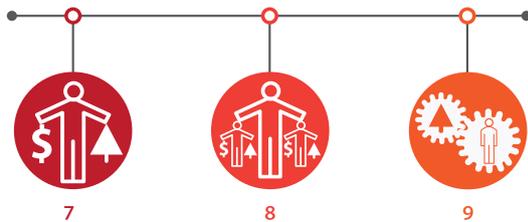


Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Abolir efetivamente o trabalho infantil

Eliminar a discriminação no emprego

MEIO AMBIENTE

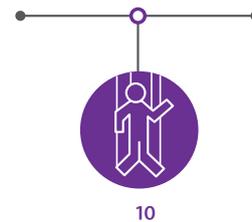


Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis

CORRUPÇÃO



Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Princípios para a Educação Empresarial Responsável – PRME

Princípio 1

Propósito: Vamos desenvolver competências dos estudantes para serem futuros geradores de valor sustentável para os negócios e toda a sociedade e a fim de trabalhar para uma economia global e inclusiva.

Princípio 2

Valores: Vamos incorporar nas nossas atividades acadêmicas e currículos os valores da responsabilidade social global como ilustrados em iniciativas internacionais tais como o Pacto Global.

Princípio 3

Método: Vamos criar grades, materiais, processos e ambientes que permitam uma experiência de aprendizado efetiva para a liderança responsável.

Princípio 4

Pesquisa: Vamos nos engajar em pesquisa conceitual e empírica que avance nosso conhecimento sobre o papel, a dinâmica e o impacto das corporações na criação de sustentabilidade ambiental, social e econômica.

Princípio 5

Parcerias: Vamos interagir com dirigentes de corporações de negócios para estender nosso conhecimento em seus desafios de ir ao encontro da responsabilidade socioambiental e explorar conjuntamente propostas para atender esses desafios.

Princípio 6

Diálogo: Vamos facilitar e apoiar o diálogo e o debate entre educadores, governo, negócios, consumidores, organizações civis e outros grupos interessados e *stakeholders* em itens críticos relacionados à responsabilidade social e à sustentabilidade.

1.3 Conselho Curador

O Conselho Curador da FDC é composto por 15 membros e se reúne duas vezes por ano no Campus Aloysio Faria. O fundador e presidente do Conselho Curador é o Arcebispo Emérito de Belo Horizonte, Cardeal Dom Serafim Fernandes de Araújo. Na segunda reunião anual do Conselho Curador de 2014, a FDC comemorou o seu aniversário de 38 anos e prestou homenagem a Dom Serafim, destinada aos 65 anos de ordenação sacerdotal, aos 55 anos da sagração episcopal e comemoração dos seus 90 anos.



Dom Serafim, Fundador e Presidente do Conselho Curador, plantou uma muda de ipê no Campus Aloysio Faria, em homenagem aos 38 anos da FDC. Junto, foi colocada uma cápsula do tempo com uma mensagem escrita por ele

1.4 Reflexão Estratégica 2020

Considerando a evolução do mercado e da própria FDC, a Diretoria Estatutária decidiu realizar uma reflexão estratégica sobre o posicionamento futuro da instituição. Foram formados três grupos de colaboradores de diferentes áreas da instituição para apresentar propostas visando ao horizonte do ano 2020.

Segundo orientações da Diretoria Estatutária, a reflexão parte do pressuposto que a FDC deve orientar-se por: diferenciação; contribuir para o desenvolvimento das organizações que resulte em bem-estar da sociedade; programas e ações de alto impacto; presença significativa no ambiente empresarial e na sociedade; geração e gestão do conhecimento como atividades-meio e não fim; e qualidade e resultados medidos.

Os grupos, após cerca de cinco meses de trabalho, apresentaram suas considerações durante a última Reunião Geral do ano. Uma comissão mista, com membros dos três grupos, fez uma síntese dos três trabalhos que foi apresentada à Diretoria Estatutária e aguarda validação final.



Reflexão Estratégica 2020: encontro para escuta dos colaboradores

1.5 Internacionalização

“Em 2014, vimos um movimento de crescimento constante da internacionalização, especialmente dos Programas Customizados. O que antes era esporádico está ficando cada vez mais corriqueiro para a casa, para os professores e gerentes. E um número expressivo de parcerias estão acontecendo em todo o mundo.”

Roberto Sagot Monteiro – Diretor Executivo de Marketing e Relações Internacionais

A internacionalização na FDC está tomando fôlego na instituição e tem sido compartilhada e vivenciada por todas as equipes e soluções educacionais. Os Programas Customizados Internacionais já representam 20% das receitas totais dos Customizados. Já nas Parcerias Empresariais, o PAEX inaugurou nova fase de internacionalização, na América do Norte, com contratos de parceria assinados em Atlanta, Estados Unidos, e Monterey, México. Nos Abertos, duas novidades marcaram o ano: o *Women's Global Leaders Program*, em parceria com a universidade norte-americana *Smith College*, e o Parcerias Público Privadas – PPPs, executado em conjunto com a *Universidade Catolica Lisbon*.

A FDC tem se aproximado estrategicamente dos mercados asiáticos nos últimos anos. A Ásia, em especial o sudeste asiático e a China, exercerá papel cada vez mais importante no futuro. Portanto, estabelecer parcerias nesses locais é oportuno e vem sendo feito por membros da diretoria em visitas recentes a Cingapura e China.

O interesse internacional na FDC também é crescente, com diversos visitantes de escolas de negócios e instituições parceiras de todo o mundo. Em 2014, delegações de vários países visitaram os *campi* da FDC. Destaque para a comitiva russa composta por 35 pessoas, entre elas o vice-ministro de economia do país, e para a comitiva da escola de negócios da França, *SKEMA Business School*.

Acordos Internacionais de Cooperação



 **ARGENTINA**
. Universidad de San Andrés

 **AUSTRÁLIA**
. Griffith University

 **CHILE**
. Universidad de Chile

 **CHINA**
. CKGSB – Cheung Kong Graduate School of Business

 **COLÔMBIA**
. Universidad de los Andes Facultad de Administración

 **ESPAÑA**
. Esade Business School

 **ESTADOS UNIDOS**
. Babson college
. Georgia State University
. Illinois Southern University
. Kellogg School of Management
. North Carolina University
. Smith College
. University of Alabama

 **FRANÇA**
. Insead Business School

 **ÍNDIA**
. IIMA – Indian Institute of Management, Ahmedabad

 **MÉXICO**
. ITAM – Instituto Tecnológico Autónomo de México

 **PERU**
. Esan Graduate School of Business

 **PORTUGAL**
. INDEG-IUL ISCTE Executive Education
. Porto Business School
. PPO Católica Lisbon

 **REINO UNIDO**
. University of Cambridge Judge Business School

 **RÚSSIA**
. Skolkovo Moscow School of Management

 **SUIÇA**
. IMD Business School

 **VENEZUELA**
. IESA – Instituto de Estudios Superiores de Administración

1.5.1 Conselho Consultivo Internacional

O Conselho Consultivo Internacional, criado em 2009, reuniu-se no Campus Aloysio Faria, no mês de outubro. Estiveram presentes 22 membros e 14 convidados especiais, totalizando 17 países. Presidido pelo *Dean* Emérito da *Kellogg School of Business*, Donald Jacobs, o CCI discutiu tópicos relevantes para a FDC no campo da educação executiva e propiciou um panorama geral sobre o cenário brasileiro. O destaque do dia foi a participação do ex-presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, que fez uma retrospectiva macroeconômica do país e falou sobre os principais desafios que o Brasil enfrenta.

A reunião anual do CCI foi encerrada com um jantar de gala oferecido pelo então governador de Minas Gerais, Alberto Pinto Coelho, no Museu das Minas e do Metal, em Belo Horizonte.



(da esquerda para a direita) Presidente Executivo da FDC, Wagner Furtado Veloso; *Dean* Emérito da *Kellogg School of Business*, Donald Jacobs; Presidente da Diretoria Estatutária da FDC, Emerson de Almeida; ex-Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso; Diretor de Marketing e Relações Internacionais da FDC, Roberto Sagot durante reunião do Conselho Consultivo Internacional

1.5.2 Conferência Internacional

Com o tema “Desenvolvendo a sociedade por meio da gestão e de negócios relevantes”, apresentado em três painéis, a Conferência Internacional 2014 da FDC foi realizada no Campus Aloysio Faria e reuniu cerca de 300 pessoas, entre professores da FDC, membros do Conselho Consultivo Internacional, executivos e conferencistas internacionais.

No primeiro painel foram discutidos os papéis das esferas pública e privada no desenvolvimento da sociedade. O segundo tratou da confiança da sociedade nas empresas para exercerem esse papel no desenvolvimento social, com discussões entre os participantes e conferencistas. Já o terceiro painel trouxe o papel da tecnologia como elemento que possibilita estabelecer novos paradigmas de desenvolvimento social e empresarial. O evento foi encerrado com uma breve análise das proposições e soluções da Conferência.



Mais de 300 pessoas, entre líderes empresariais, do poder público, de escolas de negócios internacionais e da sociedade, participaram da Conferência Internacional

1.5.3 Rede Enlaces

A Rede ENLACES – *Escuelas de Negocios de Latino America por el Crecimiento Económico Sostenible* é uma rede idealizada e liderada pela FDC, que tem por objetivo promover o desenvolvimento dos países da América Latina por meio da produção de conhecimento conjunto e da realização de ações de integração entre empresas, governos e associações dos países da região. É constituída por algumas das melhores escolas de negócios da América Latina: *Universidad de San Andrés* (Argentina), *Universidad de Los Andes* (Colômbia), *Universidad de Chile* (Chile), *ESAN* (Peru) e *IESA* (Venezuela).

Em 2014, a FDC participou da Reunião do Comitê Operativo da Rede ENLACES, formado por gerentes e diretores de escolas participantes da rede, realizada em Santiago, no Chile. O encontro teve como objetivo debater os diversos projetos em curso: a pesquisa conjunta sobre inovação na América Latina; o livro que está sendo produzido pelo comitê sobre o mesmo tema; a criação da rede latino-americana de inovação e a organização do *Summit* e do Primeiro Encontro de

Professores da Rede. Em novembro, foi realizada a Reunião do Comitê Estratégico e Operativo da Rede ENLACES, assim como o Encontro de Professores, em Bogotá. O objetivo foi avaliar os movimentos da Rede ENLACES até o momento e alinhar sobre os próximos passos da Rede e as ações relacionadas ao Capítulo de Inovação.



Como um dos pilares da estratégia da Fundação Dom Cabral, a Internacionalização permeia toda a instituição, estando presente em diversas soluções educacionais e áreas de desenvolvimento de conhecimento. As atividades de 2014 que fizeram parte desse esforço institucional de tornar a FDC cada vez mais relevante no cenário internacional poderão ser distinguidas ao longo do relatório pelo Selo de Internacionalização, conforme pode ser visto no alto deste quadro. Ele indica que a atividade/área que está sendo descrita tem cunho internacional, seja por parceria com instituições de outros países, seja por participação de professores e/ou alunos estrangeiros ou pela presença dos professores e alunos da FDC em programas ministrados no exterior.

1.6 Imagem Institucional

“Este é o 6º ano, praticamente consecutivo, que a FDC cresce sua presença na mídia, inclusive com presença na mídia internacional. A FDC, com isso, fortalece sua imagem institucional como referência nos diversos temas de gestão.”

Ricardo Siqueira Campos, Diretor Executivo Adjunto de Relações Institucionais

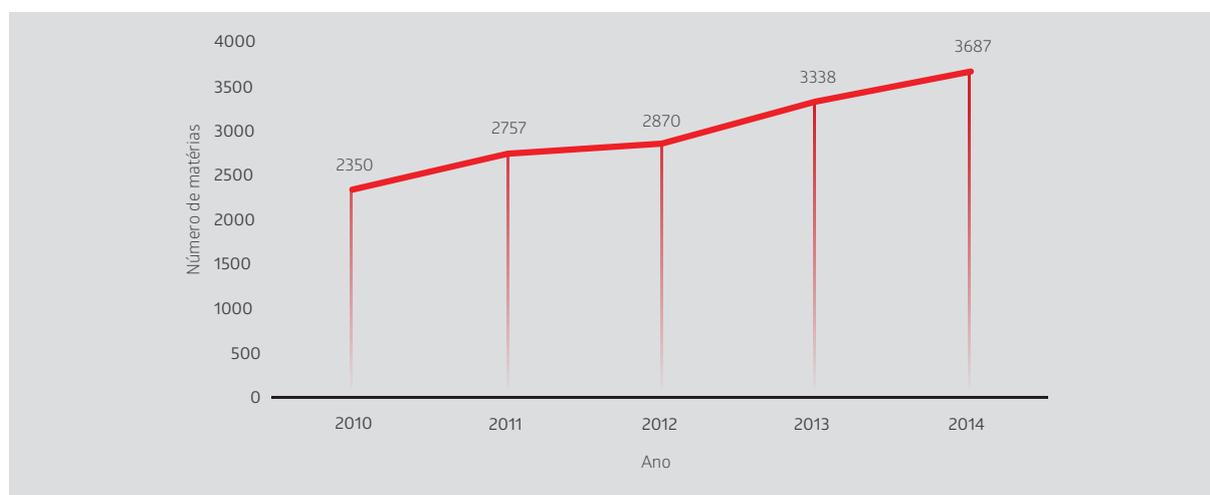
Com o objetivo de divulgar e consolidar a imagem da Fundação Dom Cabral, são desenvolvidas ações de ampliação da visibilidade da marca da instituição com os diversos públicos de interesse. Em 2014, a FDC teve participação em cerca de 100 eventos, entre nacionais e internacionais, com palestras e debates feitos por professores da instituição e recebeu cerca de 50 visitas institucionais de escolas parceiras, autoridades, instituições diversas, executivos brasileiros e estrangeiros com objetivo de aproximação e parceria.

1.6.1 Comunicação com o Mercado

Apesar de ser um ano atípico, com eventos que mobilizaram a mídia nacional, como a Copa do Mundo da FIFA e as eleições presidenciais e estaduais, os números mostram que houve um aumento de 349 matérias publicadas em veículos de comunicação em relação a 2013. Os temas que se destacaram na mídia em 2014 foram: Finanças, Infraestrutura e Institucional. Destaque para a participação da FDC em matérias de veículos de mídia internacionais, como a publicação no blog *Beyond BRICS*, do jornal inglês *Financial Times* e matéria sobre infraestrutura na rede de TV americana CNN.

| FDC na mídia |
|--|
| Total de matérias: 3687 |
| 239 artigos publicados |
| 539 citações da FDC em Currículos |
| 178 notas |
| 646 atendimentos às solicitações da imprensa |

Número de Matérias



Já na área de Publicidade e Propaganda, a FDC passou a ser atendida pela agência TOM Comunicação, que é responsável pelas campanhas publicitárias da instituição. Dois trabalhos desenvolvidos pela TOM para os eventos “Conferência Internacional” e “Valor 1.000” foram destaques no Prêmio Colunistas. O prêmio é uma iniciativa da Associação Brasileira dos Colunistas de Marketing e Propaganda – Abracomp, para destacar os mais notáveis trabalhos de Comunicação de Marketing realizados por empresas e profissionais atuantes no Brasil.



Peça vencedora da medalha de ouro nas categorias Direção de Arte e Peça Gráfica; Ilustração em Peça Gráfica; Cartaz de Serviço. Também vencedora do bronze na categoria Programa, Convite ou Comunicado



Peça ganhadora da medalha de prata na categoria Ação Promocional e Institucional; e medalha de bronze na categoria Aproveitamento de Patrocínio

| PORTAL FDC |
|-----------------------------|
| Visitas - 812.418 |
| Visitantes únicos - 442.917 |

| REDES SOCIAIS |
|---------------------------------------|
| Facebook: 23.365 fãs |
| Twitter: 14.200 seguidores |
| Youtube: 1.286 inscritos |
| Slideshare: 360 seguidores |
| LinkedInCompany: 18.284 seguidores |
| LinkedInUniversity: 14.961 seguidores |

1.7 Sustentabilidade e Inclusão Social

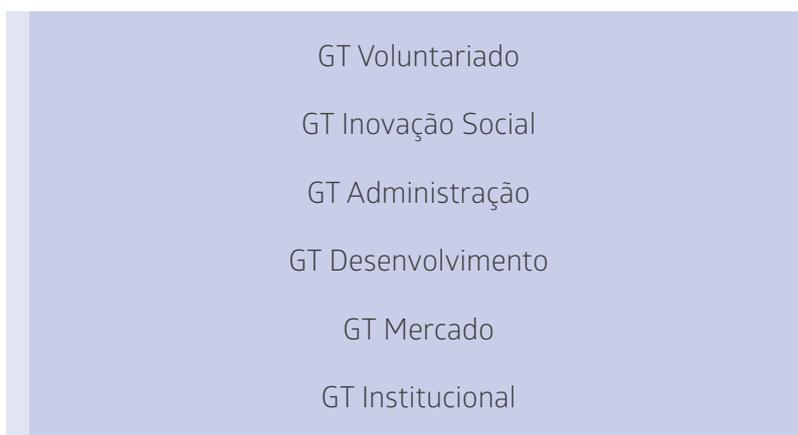
“A Fundação Dom Cabral acredita que educar para a Sustentabilidade é inspirar para que cada indivíduo e cada organização se sintam responsáveis pela construção de uma sociedade melhor.”

Emerson de Almeida, fundador e presidente da Diretoria Estatutária

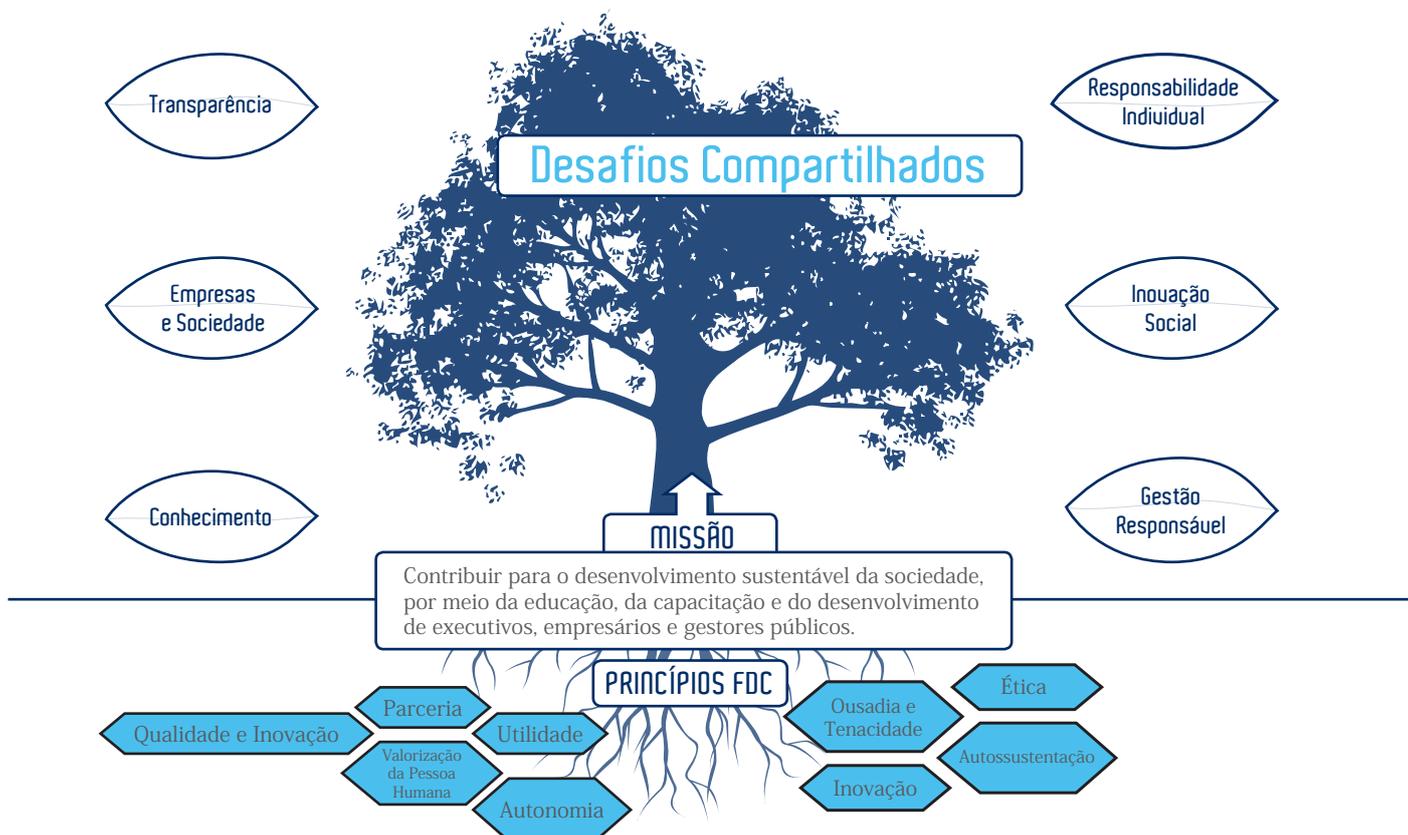
Sustentabilidade para a FDC compreende o fomento à inovação social, com oportunidades para todos, a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento de organizações eficazes e comprometidas com os conceitos mencionados e a prática ética e saudável dos negócios.

1.7.1 Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social

O Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social da FDC foi criado em 2008 com o objetivo de promover a sinergia e integrar as áreas da instituição na realização de ações estratégicas relacionadas aos diversos programas e projetos que têm a sustentabilidade como eixo central. O modelo operacional do Comitê contempla seis Grupos de Trabalho – GT – orientados por temas específicos, envolvendo todas as áreas da FDC.



Desafio Estratégico: **Relevância para a Sociedade**



1.7.2 Planejamento Estratégico da Sustentabilidade

Em 2014, foi desenvolvido o Planejamento Estratégico da Sustentabilidade 2014-2018, com metas distribuídas entre os seis Grupos de Trabalho, com os seguintes objetivos:

Praticar: Ser exemplo na prática da sustentabilidade em toda a organização.

Educar: Educar organizações, executivos e gestores públicos para a geração de valor sustentável, nos negócios e na sociedade.

Conhecer: Gerar e agregar conhecimento em sustentabilidade, nas diversas áreas da gestão, aplicável a empresas, governos e organizações.

Articular: Promover a articulação e integração entre governo, organizações e sociedade em questões relacionadas à sustentabilidade.

Dentre as metas programadas, 50% foram concluídas dentro do previsto, 13% superaram a meta e as demais seguem em desenvolvimento no próximo ciclo.



A Fundação Dom Cabral tem a Sustentabilidade na sua missão e no seu planejamento estratégico. Da mesma forma que a temática tem integração com praticamente todas as áreas do conhecimento humano, ela também perpassa todas as áreas da FDC, desde as soluções educacionais até a gestão, passando pelo desenvolvimento do conhecimento, onde a FDC investe para tornar sua produção cada vez mais integrada com as tendências do desenvolvimento sustentável. Como forma de reconhecimento dos programas e áreas que estão sob a influência direta da visão de sustentabilidade da instituição e na pauta do Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social, foi criado o Selo de Sustentabilidade, que estará no canto superior de todos os quadros, como este, que tenham informações relativas à temática ao longo do relatório.

1.7.3 Projetos Sociais

A Fundação Dom Cabral dedica 2% da receita de suas operações a projetos sociais que realiza junto a seus públicos de interesse. Todos os projetos sociais são desenvolvidos pelo GT Inovação Social/Oportunidade para Todos. Em 2014, foram realizados 15 projetos, que beneficiaram 40 mil pessoas nas comunidades em que estão inseridos. As principais novidades do ano foram a parceria com a organização não governamental britânica *Common Purpose*, o início de uma turma em São Paulo do Programa Dignidade e a plataforma *online* do Programa Raízes, que vai possibilitar a ampliação do alcance da iniciativa.

Raízes – Programa de Inovação Social

Realizado anualmente, o Raízes é voltado para jovens de 16 a 18 anos de baixa renda ou em situação de risco social. O objetivo é ampliar a visão de mundo dos participantes e ajudá-los a construir e fortalecer os sentidos de cidadania e de segurança, e também de uma maior percepção de seus diferentes papéis na sociedade. Em 2014, 18 jovens aprendizes que atuam na FDC e alunos da Escola Estadual Maria Josefina Sales Wardi, do bairro Jardim Canadá (Nova Lima/MG), participaram do programa. A etapa Raízes Sustentáveis contou também com a presença dos alunos do Programa Valor Social. Ao longo de sete semanas, os jovens vivenciaram 112 horas de atividades.

O destaque deste ano foi o desenvolvimento do Raízes *Online*, em parceria com o associado regional da FDC em Santa Catarina, a Fundação Fritz Müller. Com 20 horas de duração, o programa é a primeira experiência da FDC com a metodologia *e-learning* e é uma aposta da instituição para ampliar o alcance e os impactos das iniciativas sociais.



Formatura da 4ª turma do Programa Raízes, comemorada na Reunião Geral da FDC

Programa Dignidade

O desenvolvimento e a capacitação em gestão de empreendedores que tenham ideias ou projetos inovadores com foco na redução das desigualdades sociais no Brasil são os objetivos do Programa Dignidade, criado pela FDC em 2012. Em 2014, a segunda turma do Programa, no Campus BH, encerrou a fase de capacitação em gestão, no total de 96 horas de aula. Foram realizadas 66 horas de monitoria por participante. Permanecem no Programa 15 empreendedores sociais de Belo Horizonte e Região Metropolitana, que atuam nas áreas de educação, microcrédito, meio ambiente, turismo e cultura.

O Programa foi lançado, em 2014, na capital paulista, com uma turma composta por 19 empreendedores sociais de São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e Paraná. Integram essa turma os vencedores do Prêmio Empreendedor Social do Futuro, da Folha de São Paulo, e os empreendedores da Ação Social para Igualdade das Diferenças – ASID. Os negócios do primeiro grupo do Programa em SP são na área de educação, assistência social, tecnologia, meio ambiente, saúde e cultura.



Turma do Programa Dignidade em São Paulo reúne empreendedores sociais de quatro estados

Jardim de Oportunidades

O Jardim de Oportunidades é um conjunto de projetos desenvolvidos pela FDC no Jardim Canadá, em Nova Lima, bairro vizinho ao Campus Aloysio Faria. São quatro projetos estruturantes e um de apoio, além de iniciativas de relacionamento: o Diagnóstico do Jardim Canadá, o Centro de Capacitação Profissional, o Programa de Desenvolvimento de Empresas e Organizações Sociais – PDEOS, o Observatório do Jardim Canadá e região e o apoio ao Programa Valor Social.

Destaque entre eles, o PDEOS visa estimular o desenvolvimento local sustentável do bairro, a partir da promoção da gestão responsável entre as lideranças empresariais e comunitárias. Em 2014, seis novas organizações sociais e quatro novas empresas integraram o grupo, totalizando 15 organizações sociais e 16 empresas. Em 2014 foram realizadas 104 parcerias entre os participantes, sendo 65 de recursos diversos, 11 de recursos financeiros e 28 articulações. O acumulado desde o início do programa, em 2012, soma 210 parcerias. As atividades realizadas pelas organizações sociais beneficiaram cerca de 30 mil pessoas.



Integrantes do PDEOS realizam 104 parcerias e beneficiam mais de 30 mil pessoas com suas atividades

Em ação relativa ao Balcão de Oportunidades de Emprego – BOE, a FDC, a Associação de Condomínios Horizontais – ACH – e a Associação Industrial e Comercial do Jardim Canadá – AICJC – entregaram o acervo com mais de 100 currículos para a Prefeitura de Nova Lima (MG), após o anúncio da abertura do posto do Sistema Nacional de Emprego – SINE – no bairro Jardim Canadá, atendendo à demanda de empregos na região. O BOE foi criado para gerar oportunidades de trabalho e renda no Jardim Canadá, com a implantação de um cadastro *online* de profissionais da região e de vagas disponíveis em empresas locais.

Programa Valor Social

A FDC é parceira do Instituto Cultural Flávio Gutierrez na realização do Curso de Qualificação de Jovens em Conservação, do Programa Valor Social. Desde 2010, um grupo de professores da FDC atua em módulos especiais do projeto, contribuindo para a formação dos jovens. Em 2014, foram mais de 40 horas de aula ministradas pelos professores da FDC.

Programa Bolsa de Estudo

O Programa prevê a concessão de bolsas de estudo para o Programa de Especialização em Gestão da FDC a jovens carentes residentes na região metropolitana de Belo Horizonte. Seis novos bolsistas foram aprovados no Programa de Especialização do Campus Belo Horizonte em 2014.

A FDC continua a apoiar a concessão de bolsas de estudos para alunos de baixa renda da PUC Minas, por meio da doação de 1% da receita da instituição à Fundação José Fernandes de Araujo.

Prêmio Bom Exemplo

O Prêmio Bom Exemplo busca valorizar pessoas e instituições e estimular iniciativas que contribuam com o desenvolvimento da sociedade. Foi criado em 2010, em Minas Gerais, por meio de uma parceria entre TV Globo Minas, FDC, Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG – e Jornal O Tempo. Em 2014, foi realizada a 5ª edição do Prêmio.



Os cinco finalistas do Prêmio Bom Exemplo, durante evento de premiação na TV Globo Minas. A menina Júlia Fernandes Rodrigues Macedo, de 9 anos, foi a vencedora do Prêmio em 2014

Apoio ao Instituto Cultural Inhoré

O Instituto foi criado com a missão de incentivar o desenvolvimento social, cultural e econômico da comunidade de Capão Grosso, município de Jaboticatubas, MG. Localizado no Parque Ecológico Geraldino José de Almeida, a área possui mais de 30 plantas nativas catalogadas.

Em 2014, a FDC doou mais de 100 livros para compor o acervo da recém-criada biblioteca na comunidade. Também foi realizado o II Encontro Cultural do Inhoré, em julho. Mais de 200 pessoas participaram das diferentes atividades realizadas na ocasião.



Alunos das escolas locais animaram a festa do II Encontro Cultural do Instituto Inhoré com apresentação de quadrilha

O Projeto Brasileirinho, desenvolvido pela FDC no Instituto Inhoré, realizou um encontro pedagógico com as professoras das Escolas Municipais Dom Orione, Padre Candinho e Benfica Moreira Marques. O Brasileirinho é um projeto que busca a melhoria das escolas locais e a elevação dos seus resultados no Índice de Educação Básica – IDEB. Foi realizado também um curso de pedreiro de alvenaria assistente, pela Escola Móvel do Senai, para 32 moradores da região.



Participante da FDC é eleita embaixadora de nova fase do programa do *Goldman Sachs*

Em 2014, a participante da primeira turma do programa **10,000 Women** na FDC, Gircilene



Castro, foi escolhida pelo banco de investimentos *Goldman Sachs* para ser representante oficial do programa no mundo. Na nova fase, o *Goldman Sachs* fechou uma parceria com a *International Finance Corporation* – IFC, pertencente ao *World Bank Group*, para a criação de um fundo de US\$600 milhões para investimentos. Gircilene foi eleita embaixadora desta nova parceria por representar um perfil típico de empreendedora que, com apoio e acesso ao capital, pôde ter um crescimento expressivo e contribuir com o crescimento da economia e o desenvolvimento de sua comunidade.

Common Purpose - Student Experiences

A Fundação Dom Cabral e a *Common Purpose*, uma organização não governamental da Inglaterra que atua na formação de líderes em todo o mundo, trouxeram, pela primeira vez ao Brasil, a iniciativa *Common Purpose - Student Experiences*. O programa gratuito teve a participação de 100 jovens universitários e participantes do Programa de Especialização em Gestão da FDC e abordou o tema “*Segurança e seus desdobramentos no Brasil*”, considerado um dos mais importantes no cenário atual do país.

1.8 Centro de Memória FDC

Com o objetivo de preservar, valorizar e viabilizar o conhecimento e o acesso à sua própria história, a Fundação Dom Cabral iniciou em 2014 a implantação do Centro de Memória FDC. A plataforma virtual abrigará a memória da instituição, composta por documentos textuais, iconográficos, fonográficos e audiovisuais, resgatados em um levantamento do extenso acervo físico da instituição, digitalizados e catalogados de forma a ser possível pesquisar toda a coleção no ambiente virtual.

Alguns dos materiais que estão sendo recuperados e catalogados no Centro de Memória:

- Documentos históricos em papel e outros materiais
- Material didático de programas
- Revistas DOM
- Fotos diversas
- Folders de programas e *portfolios* FDC
- Documentos em formato VHS e fita cassete
- Documentos em formato disquete
- Documentos em formatos CD/DVD
- Materiais antigos de escritório (carimbos, máquinas obsoletas)

| Itens cadastrados em 2014 | |
|---------------------------|--|
| Acervo Audiovisual | 325 vídeos |
| Acervo Fotográfico | 759 documentos |
| Acervo Textual | 2.169 documentos, cadastrados em 103 itens |



2.

Desempenho Econômico-Financeiro

“A gestão econômica e financeira da FDC teve como principais resultados: a adesão ao REFIS, mitigando riscos; o equilíbrio dos gastos operacionais e administrativos; a otimização dos recursos financeiros disponibilizados; e, principalmente, o alcance de várias metas de resultados.”

Luiz Eduardo Ferreira Henriques – Diretor Executivo Adjunto de Administração, Finanças e Tecnologia

O ano de 2014 começou com apreensões sobre os resultados que a FDC poderia alcançar, devido a grandes eventos no Brasil como a Copa do Mundo e as eleições presidenciais e para governador. De fato, o primeiro semestre se encerrou com receitas operacionais 5% abaixo do orçado. No entanto, os resultados se demonstraram positivos no segundo semestre, em ritmo de recuperação, que se deveu, principalmente, a uma melhora dos desempenhos das famílias de programas de Parceria, Customizados e de Especialização e a medidas de racionalização da estrutura e dos processos, iniciadas ao final de 2013 e realizadas ao longo desse ano.

Um importante passo para a estabilidade econômico-financeira da FDC foi dado em agosto, quando a instituição aderiu ao chamado REFIS da Copa – programa de parcelamento de débitos com o Governo Federal. A cobrança da Receita Federal do Brasil, no valor de R\$ 41 milhões – motivo de ressalva no Balanço de 2013, por se tratar de um passivo fiscal de risco – foi reduzido para R\$ 32 milhões, financiados em 15 anos.

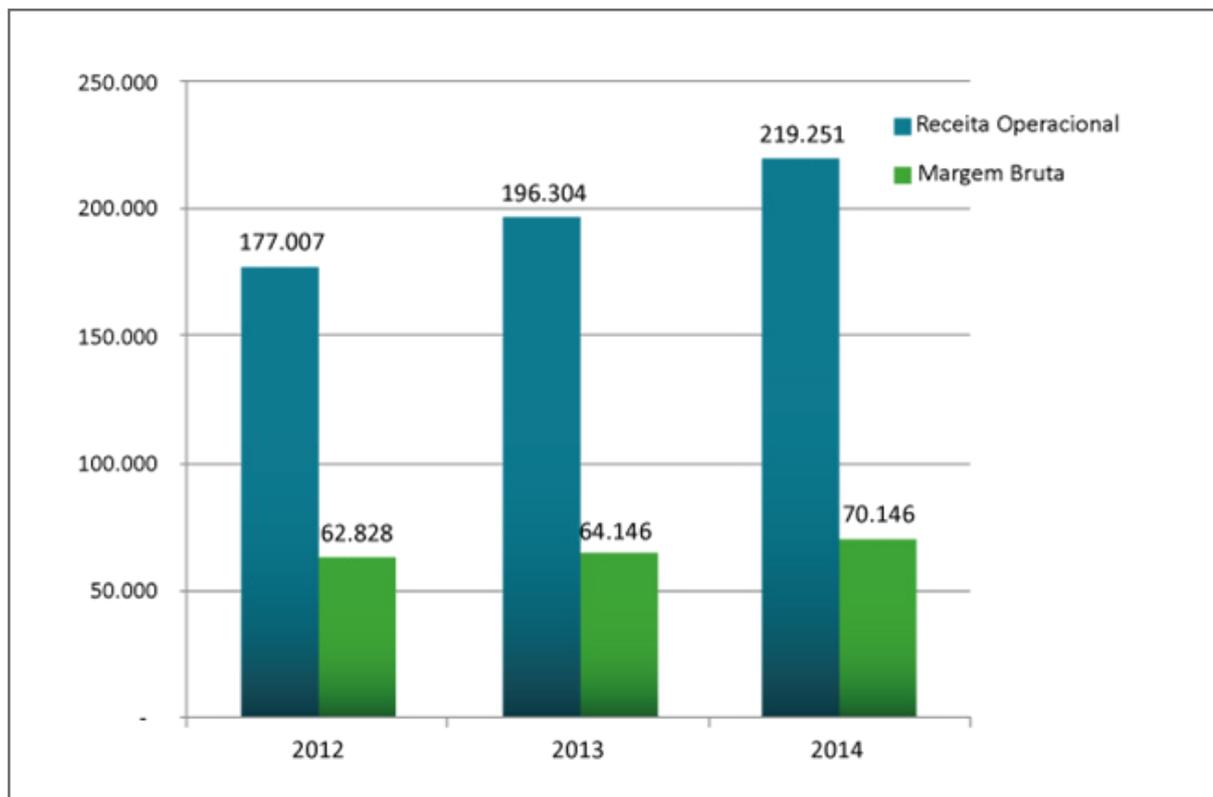
Em setembro, foi feito o pagamento da última parcela de financiamento com o BNDES, relativo à construção do CDCG.

Na área de investimentos, mais seis unidades do Hotel Mercure, no Alphaville Lagoa dos Ingleses em Nova Lima/MG, foram adquiridas, completando 98 unidades em posse da FDC. O hotel tem se mostrado um bom investimento, com alto índice de ocupação. A rentabilidade das aplicações feitas no mercado gerou cerca de R\$ 1 milhão acima da perspectiva orçamentária. No mês de dezembro, foi criado o Comitê de Investimentos, presidido pelo Diretor Executivo Adjunto de Administração, Finanças e Tecnologia, que vai definir a política de investimentos da FDC. Representa um avanço na estrutura de governança da instituição, colocando-se como um colegiado de assessoria executiva à diretoria da FDC.

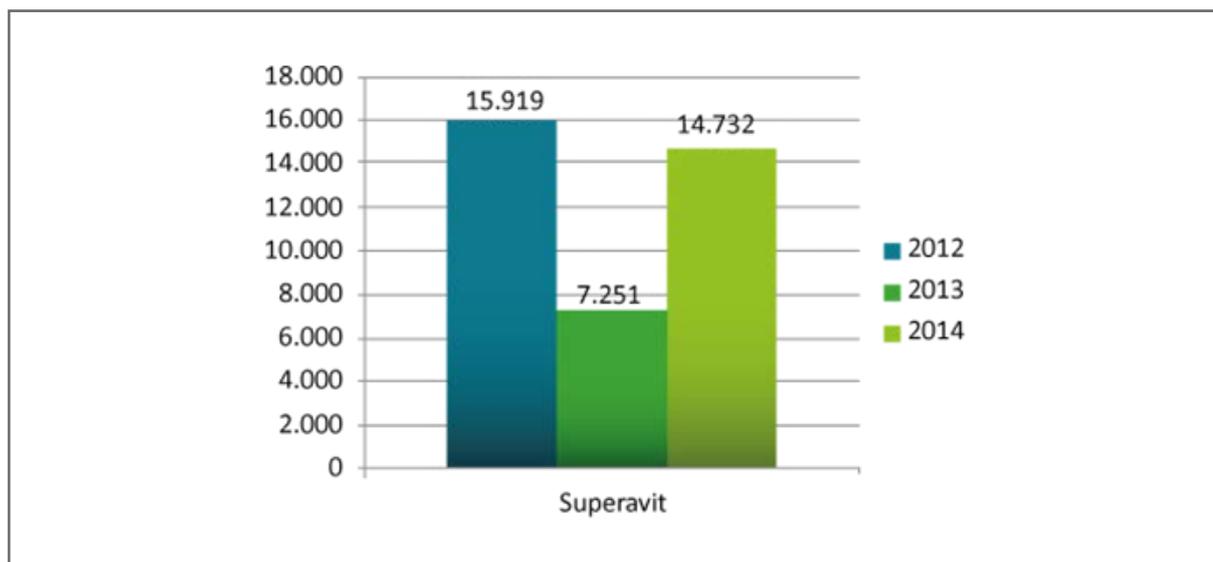
Os Recursos Não Operacionais – RNO – foram orçados em R\$ 5 milhões para 2014. Destes, foram alcançados R\$3,7 milhões. Destaque para a renovação do contrato de apoio institucional com a CCR para geração de conhecimento, a doação da Fundação José Pedro de Araújo no valor de R\$760 mil e a renovação do contrato com o Banco Alfa, alterando o nome do Centro Alfa para Centro Banco Alfa.

2.1 Indicadores de Desempenho

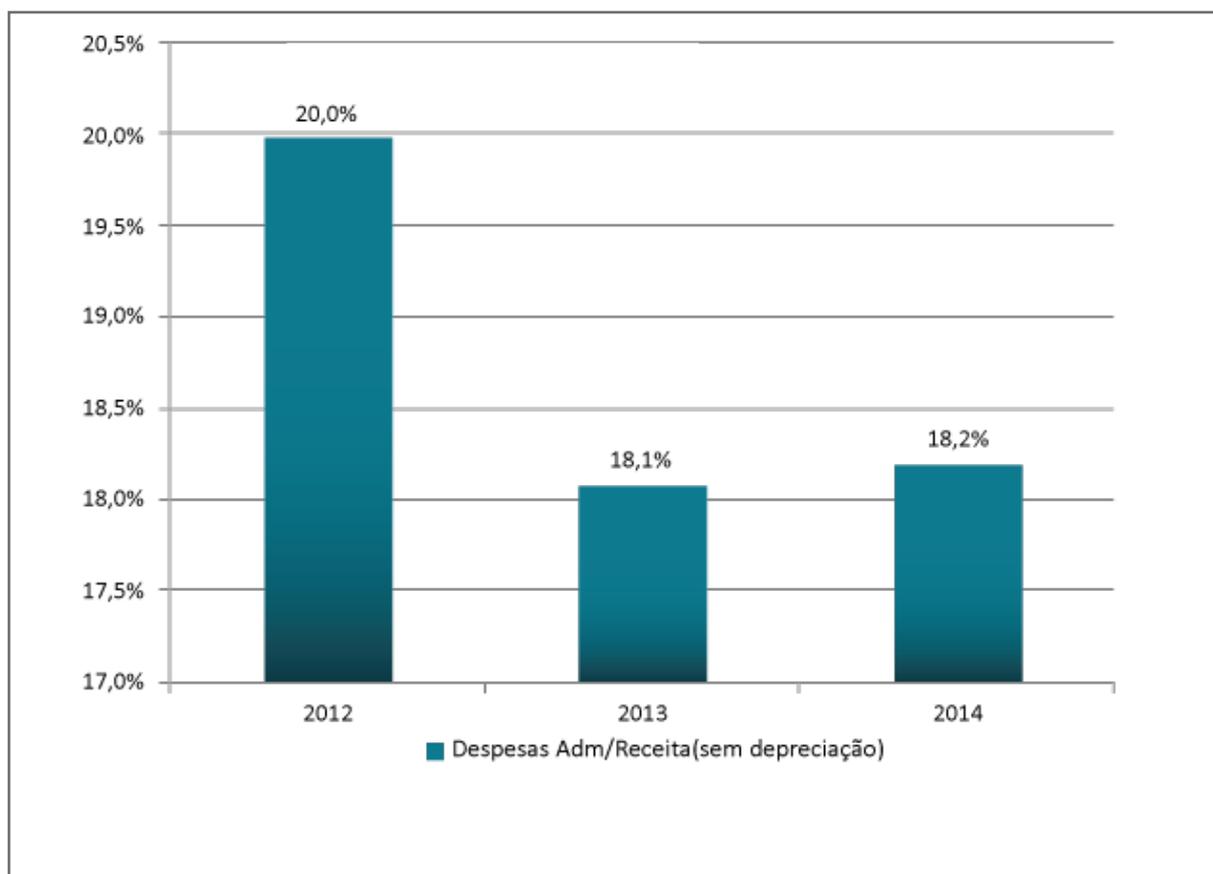
Receita Operacional e Margem Bruta (R\$ mil)



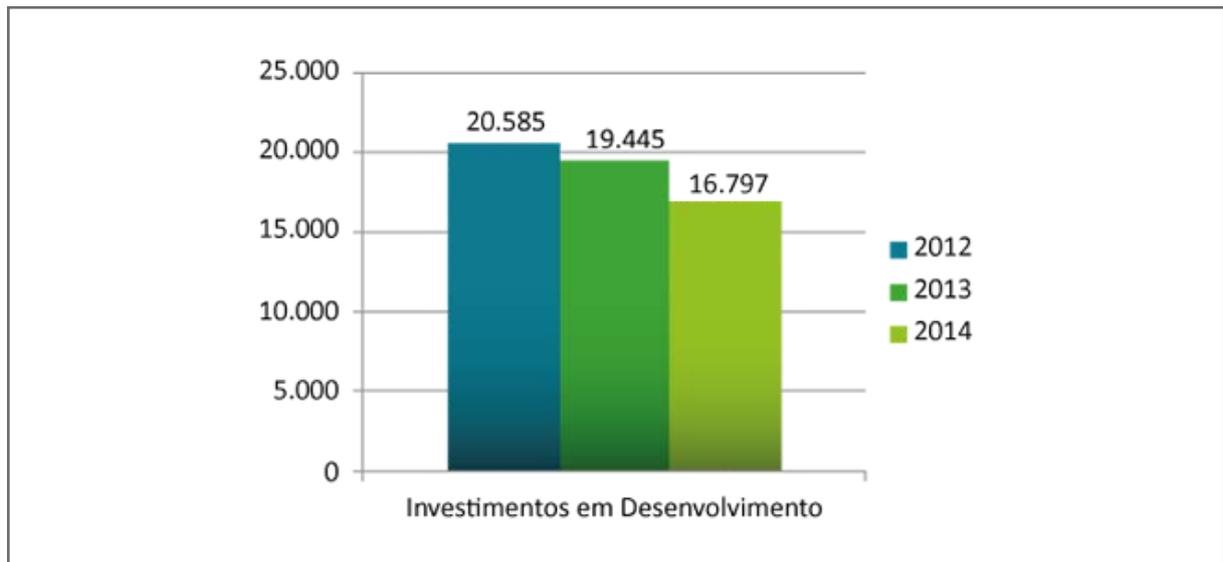
Resultado Líquido (Superávit) (R\$ mil)



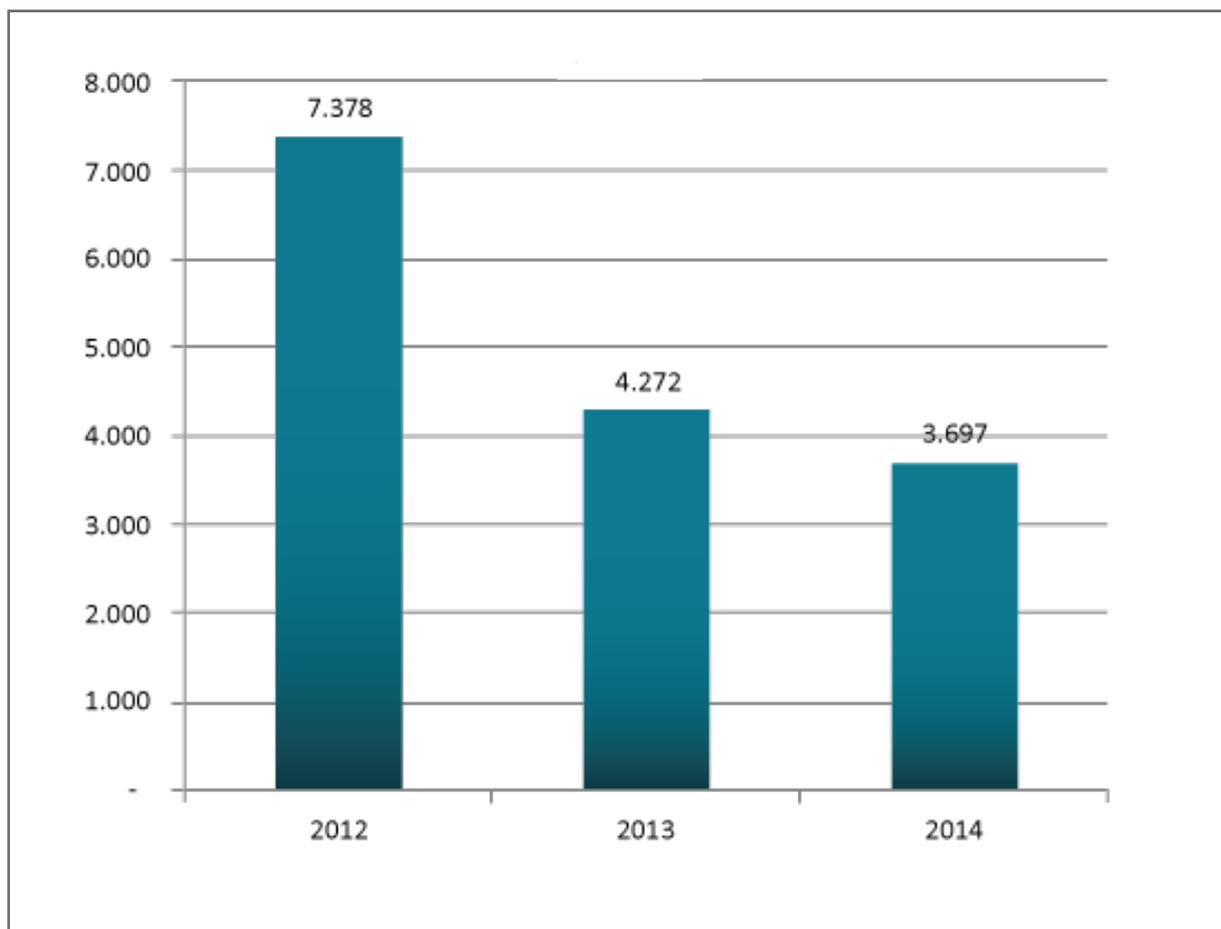
Despesas Administrativas



Investimentos em Desenvolvimento (R\$ mil)



Recursos Não Operacionais (RNO) (R\$ mil)



3.

Soluções Educacionais

As Soluções Educacionais da FDC são desenvolvidas e executadas para organizações e instituições no Brasil e no mundo, sempre com o objetivo de fazer com que executivos e empresas, gestores públicos, organizações e sociedade estejam preparados para os constantes desafios do mundo corporativo. As Soluções Educacionais estão distribuídas em três famílias:

- Programas Customizados
- Parcerias Empresariais
- Programas Abertos e de Pós-Graduação

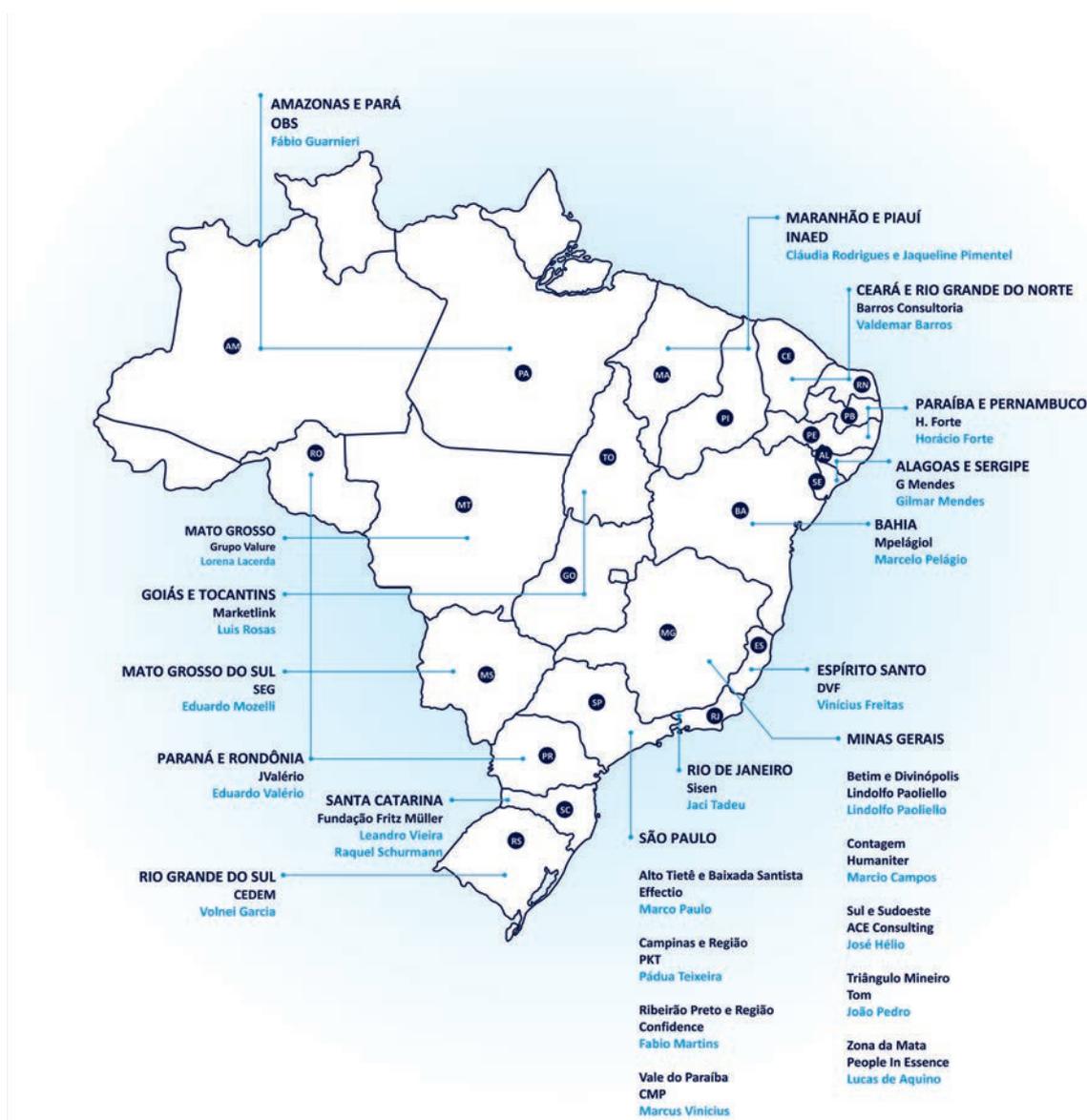
No quadro abaixo, o número de participantes em cada família de programas em 2014:

| Programa | Número de Participantes |
|-----------------------------------|-------------------------|
| Customizados | 27.237 |
| Parcerias Empresariais | 8.085 |
| Programas Abertos | 1.410 |
| Programas de Especialização | 2.687 |
| MBA | 242 |
| Learning Journeys | 202 |
| Mestrado Profissional | 25 |
| Pós-MBA | 42 |
| Total | 39.930 |
| Total de Empresas Clientes: 2.153 | |

3.1 Associados Regionais

A FDC tem como premissa estratégica constituir-se como escola brasileira, com padrão e atuação internacionais. Para consolidar sua atuação no Brasil e expandir para o mundo, a instituição possui parcerias com instituições locais em praticamente todos os estados brasileiros. São os associados regionais que levam a marca, a identidade e todo o portfólio dos programas da FDC a executivos, gestores públicos e organizações nas localidades em que a instituição não mantém sede própria.

São 23 associados atuando em praticamente todos os estados brasileiros e em alguns países do mundo. Eles respondem por cerca de 40% das receitas totais da FDC e representam o caminho escolhido pela instituição para cumprir um dos seus objetivos estratégicos: o de ser uma escola brasileira com padrão e atuação internacionais.



3.2 Programas Customizados

“Apesar de ter sido um ano com algumas interrupções, como a Copa do Mundo e as eleições nacionais e estaduais, os Programas Customizados atingiram um crescimento considerável, com grandes conquistas. A diversificação da base de clientes foi importante, com novos e antigos clientes entrando na casa.”

Antonio Batista da Silva Junior, Diretor Executivo de Mercado - Programas Customizados

Os Programas Customizados da FDC levam a marca da construção conjunta e seguem uma metodologia diferenciada, que começa com uma escuta atenta das necessidades e do contexto do cliente. Em 2014, essa família de programas alcançou a meta de porcentagem de receita oriunda de projetos internacionais, com cerca de 20% da receita de Customizados vindo de 46 programas internacionais, que reuniram aproximadamente 500 executivos. Estes números revelam o empenho da FDC no seu processo de internacionalização e a capacidade de oferecer soluções educacionais globais e alinhadas com o cenário de desafios das organizações do futuro.

Os temas de maior interesse para o desenvolvimento de projetos customizados foram liderança, desenvolvimento gerencial, estratégia, inovação e gestão de processos. As universidades corporativas também foram alvo de atenção. Grandes empresas, como a Monsanto, por exemplo, escolheram a FDC para desenvolver integralmente o seu projeto de Universidade Corporativa.

Além disso, destaca-se a força da renovação da carteira de clientes – das 299 organizações atendidas em 2014, 105 eram novos clientes. Com o intuito de aprimorar a gestão de clientes na instituição, foi implementado um programa de relacionamento com as 140 maiores empresas clientes – nacionais e multinacionais. A partir de 2014, cada uma dessas organizações passou a contar na FDC com um gerente dedicado ao atendimento integral, que faz a conexão entre o cliente e a instituição.

| Números dos Programas Customizados | |
|------------------------------------|--------|
| Clientes | 299 |
| Novos clientes | 105 |
| Participantes | 27.237 |
| Programas internacionais | 46 |
| Participantes estrangeiros | 503 |



FDC desenvolve liderança com a Samsung na América Latina

Programa internacional totalmente customizado, com participantes de vários países da América Latina: Brasil, México, Peru, Argentina e Bolívia. Foi realizado um estudo para compreender o nível dos participantes nas competências da Samsung e adequar o programa às suas necessidades. A partir daí, todas as aulas foram elaboradas de acordo com a realidade encontrada nas entrevistas com diretores e outros executivos da empresa e com o tema das competências organizacionais do cliente.

Desenvolvimento organizacional com a ASSODEERE

O Programa de Desenvolvimento Organizacional da Assodeere é composto por diversos projetos que, em conjunto, desenvolvem a estratégia da associação, seu alinhamento com a estratégia da fábrica nos EUA e desdobramento na rede com treinamento e monitorias.

Embraco e FDC desenvolvem programa em 4 países

Fundada em 1971, a empresa oferece soluções para refrigeração e é líder mundial no mercado de compressores herméticos, com venda de cerca de 30 milhões de unidades por ano. A Embraco tem atuação no Brasil, China, Itália, Eslováquia, México e EUA e um total de 10 mil funcionários. As principais demandas para a contratação do Programa de Desenvolvimento de Liderança foram o alto nível de customização e um público de diferentes países e diversos níveis hierárquicos. O Programa foi realizado em quatro países: Brasil, China, Itália e México, num total de 141 participantes



Participantes do Programa de Desenvolvimento da Liderança Embraco 2014, realizado na China



Programas Customizados implantam Indicadores de Competitividade Sustentável/Sustentabilidade

O projeto de Indicadores de CS/Sustentabilidade foi implantado, em fase piloto, em 16 clientes de Programas Customizados. Os objetivos iniciais foram apresentar um diagnóstico da situação atual para a inserção da sustentabilidade nos Programas Customizados da FDC e sensibilizar os gerentes da área para a importância da inclusão do tema em seus projetos, melhorando os indicadores nos quatro pilares: perenidade econômica, manejo ambiental, equidade social e salvaguarda cultural.

3.3 Parcerias Empresariais

“As Parcerias Empresariais tiveram como foco, no ano de 2014, a eficiência e produtividade, a proatividade, a internacionalização e a captura e registro do conhecimento.”

Carlos Alberto Arruda de Oliveira, Diretor Executivo Adjunto de Parcerias Empresariais

As Parcerias Empresariais são um modelo de solução educacional totalmente concebido pela FDC. Elas buscam a construção conjunta do aprimoramento e da capacitação executiva em empresas e organizações de médio porte dos mais variados setores da economia. Juntos, participantes e equipe técnica FDC identificam as melhores e mais adequadas ferramentas de crescimento, eficiência e melhoria de resultados.

Em 2014, a FDC investiu em proatividade de mercado, buscando ativamente entre os clientes da instituição aqueles com perfil de interesse pelo *CEO's Legacy* e pela Parceria para o Crescimento Sustentável – PCS. Outro destaque foi a internacionalização do Parceiros para a Excelência – PAEX, tendo como mercado-alvo os países da América do Norte.

Foi realizado também um trabalho de identificação e análise de desafios e oportunidades no ambiente de negócios brasileiro e busca de novas soluções e produtos para serem apresentados ao mercado em 2015. Ao longo do ano, uma discussão sobre o ciclo de vida das empresas brasileiras buscou os principais pontos de desafio ao crescimento, focando na gestão de *start-ups* e pequenas empresas. Dois diferentes programas foram, então, desenvolvidos: o *Capable Start-ups*, em parceria com a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – Fapemig, e a Parceria para a Produtividade, com empresas de pequeno porte que fazem parte de grandes cadeias produtivas como fornecedoras. O terceiro projeto é uma derivação do PAEX voltado para órgãos do setor público que precisam melhorar sua gestão. O PAEX GOV é resultado de um estudo junto a gestores públicos de nível municipal e estadual sobre as principais necessidades do setor público.

| Parceria | Grupos | Empresas | Eventos | Participantes |
|----------|--------|----------|---------|---------------|
| PDR | 1 | 28 | 2 | 28 |
| CEO's | 1 | 12 | 5 | 24 |
| PCS | 1 | 14 | 62 | 56 |
| PDA | 31 | 284 | 160 | 977 |
| POS | 1 | 40 | 60 | 400 |
| PAEX | 87 | 600 | 900 | 6.600 |
| TOTAL | 122 | 978 | 1.189 | 8.085 |

Total de empresas: 957, porque 21 estavam envolvidas em mais de uma parceria ou grupo.

3.3.1 Parceiros para a Excelência – PAEX

O PAEX tem se consolidado como uma das grandes marcas do modelo educacional pioneiro de parcerias da FDC. É hoje o principal programa da instituição em termos de receita e resultados. Ele foi criado e desenvolvido 100% pela FDC e hoje está em 600 empresas, em praticamente todos os estados brasileiros, Portugal e Paraguai, além de ter atividades iniciadas nos Estados Unidos.

No início do ano, foi realizado o primeiro Programa de Atualização e Aperfeiçoamento dos Professores Orientadores Técnicos. O objetivo foi atualizar os orientadores em temas estratégicos e relevantes à sua atuação e na metodologia PAEX, e manter o programa sempre alinhado aos desafios atuais do universo empresarial.



PAEX participa de premiação internacional

O PAEX também foi o principal programa da FDC a constituir o registro do conhecimento gerado pelas Parcerias Empresariais. Diversos associados em todo o Brasil tiveram suas experiências e resultados relatados em Casos Executivos. Um deles participou de uma premiação internacional, a *Excellence in Practice – EiP*, promovida pela *European Foundation for Management Development – EFMD*, terminando entre os primeiros lugares.



PAEX avança na internacionalização

Mais um passo de internacionalização do PAEX foi dado em direção à América do Norte. Dois parceiros, um nos Estados Unidos – *Georgia State University*, em Atlanta – e um no México – *EGADE, do Tecnológico de Monterey* – tiveram acordos de parceria com a FDC assinados e estão preparando os grupos de empresas que iniciarão o PAEX em 2015.

3.3.2 Parceria com Organizações Sociais – POS



O Programa, que contribui para o desenvolvimento da gestão de organizações do terceiro setor, cresceu tanto em número de participantes quanto em relevância no quadro de parcerias da FDC. Em 2014, foram registradas 40 organizações de seis estados brasileiros (MG, SP, RJ, ES, BA e SC), como ONGs, OSCIPs, associações comunitárias, hospitais filantrópicos, entre outros.

3.3.3 Parceria para o Crescimento Sustentável – PCS

As metodologias e atividades da PCS passaram por processos de revisão e amadurecimento, tornando o programa mais robusto e com grande potencial transformador para o crescimento contínuo e sustentável de empresas de médio e grande porte. 14 empresas participaram da PCS em 2014.

3.3.4 Parceria para o Desenvolvimento de Acionistas e da Família Empresária – PDA

A Parceria para o Desenvolvimento de Acionistas e da Família Empresária – PDA – celebrou 15 anos de existência em 2014. O marco foi comemorado durante o 5º Encontro Anual das Famílias do PDA, com a presença das famílias empresárias que inauguraram o programa. Ao longo dos 15 anos, o PDA recebeu quase 3.000 participantes, de cerca de 400 famílias.

Em agosto, aconteceu o Primeiro Encontro de Professores do PDA com a participação de 40 professores, entre associados, tempo integral e convidados, além de toda a equipe do programa.



3.3.5 CEO's Legacy

A parceria empresarial *CEO's Legacy* foi lançada em 2014 com a participação de presidentes de 12 empresas de grande porte (Aperam, Bayer, Camil Alimentos, Contax, Grupo Libra, Grupo Martins, Localiza, Michelin, Novellis do Brasil, Oracle, Unipac e ZF). O Programa é direcionado aos líderes de grandes organizações e tem o propósito de criar um ambiente de transformação que proporcione aos CEOs um espaço para refletir e trocar experiências sobre o legado que gostariam de deixar, não só para a empresa e seus *stakeholders*, como também para o contexto empresarial e para a sociedade, entregando resultados superiores – econômicos, sociais e ambientais. Foi firmada parceria com a escola suíça IMD e, em 2015, serão realizadas atividades na sede do instituto europeu.



Fundador e Presidente da Diretoria Estatutária, Emerson de Almeida, faz palestra durante o programa *CEO's Legacy*

3.4 Programas Abertos e de Pós-Graduação

“Os Programas Abertos, o MBA e a Especialização contribuem muito para o desenvolvimento educacional da FDC e para a sua internacionalização. Mas, para além da instituição, são programas que também contribuem com a sociedade, com visões importantes de melhorias sociais e ambientais a partir da gestão de negócios diferenciados.”

Paulo Tarso Vilela de Resende, Diretor Executivo de Programas Abertos e Pós-Graduação

3.4.1 Programas Abertos

Os Programas Abertos da FDC são voltados à educação executiva, atendendo a diversos temas específicos da gestão de negócios, com foco no desenvolvimento de competências e habilidades que sejam capazes de construir organizações para o futuro. São oferecidos programas nacionais e internacionais, preparados de acordo com os desafios atuais do mundo corporativo, tanto em âmbito regional como mundial.

Em 2014, foram realizados seis programas abertos internacionais e 12 abertos nacionais. Em parceria com os associados regionais, foram realizados quatro programas abertos regionais, num total de 15 turmas.

| Programas Abertos Internacionais | 172 participantes |
|--|----------------------------------|
| PGA – Programa de Gestão Avançada | INSEAD (França) |
| STC Executivo | Kellogg School of Business (EUA) |
| GEP – Gestão Estratégica de Pessoas | INSEAD (França) |
| APL – Alta Performance em Liderança | ESADE (Espanha) |
| Women’s Global Leaders Program | Smith College (EUA) |
| Programa de Gestão das Parcerias Público-Privadas (PPPs) | Catolica Lisbon (Portugal) |

| Programas Abertos Nacionais | 814 participantes |
|--|-------------------|
| Estratégia e Execução | |
| Finanças Corporativas | |
| Fronteiras em Gestão Pública (2 turmas) | |
| Gestão Econômico Financeira (2 turmas) | |
| Gestão Estratégica de Inovação | |
| Governança Corporativa | |
| GRS - Gestão Responsável para a Sustentabilidade | |
| Liderança Transformadora (3 turmas) | |
| Gestão de Marketing para Resultados | |
| PCR – Programa de Capacitação para Resultados (4 turmas) | |
| PDC – Programa de Desenvolvimento de Conselheiros (2 turmas) | |
| PDE – Programa de Desenvolvimento de Executivos | |

| Programas Abertos Regionais | 424 participantes |
|---|-------------------|
| Gestão Econômico Financeira (Porto Alegre, Fortaleza, Goiânia, Blumenau, Manaus e Curitiba) | |
| Gestão em Agronegócios (Porto Alegre) | |
| Gestão Pública Contemporânea (Fortaleza, com duas turmas, e São Luiz.) | |
| Liderança Com Pessoas (Fortaleza, Belém, Campinas, Goiânia e Porto Alegre) | |

Os destaques entre os Programas Abertos nacionais foram o programa Liderança Transformadora e o programa de capacitação para a gestão pública – Fronteiras em Gestão Pública. Cada um desses contou com mais de 100 participantes em duas turmas realizadas.

O Programa de Gestão Avançada – PGA completou 25 anos. Nesse tempo, capacitou os maiores líderes empresariais do país. O programa é realizado em parceria com o INSEAD, da França, uma das primeiras alianças internacionais da FDC.



PGA comemora 25 anos reunindo participantes em solenidade no Museu Inimá de Paula, em Belo Horizonte



Parceria inédita desenvolve mulheres líderes da América Latina

Em parceria com o *Smith College*, escola norte-americana que há 140 anos desenvolve programas exclusivamente para mulheres, o **Women's Global Leaders Program** é uma iniciativa inédita na América do Sul, com foco na educação executiva para o desenvolvimento de lideranças femininas de alto nível.



O FDC/Smith Women's Global Leaders Program teve a participação de mais de 30 mulheres líderes em sua área de atuação



FDC e *Catolica Lisbon* realizam programa sobre PPP's

Realizado em conjunto com a *Catolica Lisbon*, o **Programa de Gestão das Parcerias Público-Privadas** foi o primeiro programa executivo a abordar especificamente as PPP's no Brasil. Contou com representantes de organizações de diversos níveis e de todo o país, reunindo na mesma sala de aula a iniciativa privada e o setor público e demonstrando como é possível estabelecer parcerias pautadas em diálogo, ética e transparência.

3.4.2 Pós-Graduação

A Pós-Graduação na FDC oferece às empresas e aos executivos cursos de Especialização (abertos ou *in Company*), Executive MBA (aberto ou em consórcio), Pós-MBA e Mestrado Profissional em Administração – MPA.

| Programas de Pós-Graduação | 511 Participantes |
|---|--|
| MBA | 5 turmas 242 participantes |
| <i>Learning Journeys</i> (Índia, EUA, Suíça, China, Bélgica, Canadá). | 6 turmas 202 participantes |
| Mestrado FDC/PUC | 1 turma (iniciada em 2013) 25 participantes |
| Pós-MBA (com <i>Kellogg School of Business</i>) | 1 turma 42 participantes |

Pós-MBA



Exclusivo para ex-participantes do MBA da FDC, o Programa é realizado nos Estados Unidos em parceria com a *Kellogg School of Business*. Em 2014, 42 executivos passaram os seis dias do programa aprofundando os conhecimentos em marketing, liderança e negociação.

Mestrado Profissional

O Mestrado Profissional em Administração é uma pós-graduação *Stricto Sensu*, regulado no Brasil pela CAPES e oferecido pela FDC em parceria com a PUC MINAS. O Programa dura dois anos e tem o objetivo de proporcionar melhor compreensão do ambiente e das práticas organizacionais, com aprofundamento teórico e com base metodológico-científica.

Em 2014, a turma contou com 25 executivos, que iniciaram o curso em 2013.

MBA

Há três anos, o curso de MBA da FDC iniciou uma reestruturação que se baseou no equilíbrio entre a valorização do indivíduo e a valorização das empresas, buscando voltar o desenvolvimento dos executivos não só para a sua empresa como também para a sociedade. Em 2014, foi feita uma avaliação sobre essa reestruturação que concluiu que o MBA da FDC representa, para as empresas que o contratam, um dos melhores retornos de investimento na educação dos seus executivos. As avaliações do MBA realizadas pelos próprios participantes tiveram o nível mais alto da história do programa, com média acima de 90%.



Em 2014, a solução educacional *Learning Journeys* consolidou sua relevância no *portfolio* da FDC e no processo de internacionalização da instituição. Foram seis turmas, de seis escolas internacionais diferentes, que trouxeram para os diferentes *campi* da FDC mais de 200 executivos estrangeiros.

| Escola | País |
|--------------|----------------|
| ISB | Índia |
| Hult | Estados Unidos |
| CKSB | China |
| Vlerick | Bélgica |
| Schulich | Canadá |
| Saint Gallen | Suíça |



O Programa *Learning Journeys* recebeu 61 executivos da Índia no Campus Aloysio Faria

Especialização

A Especialização *in Company* – programa contratado pela empresa, instituição ou órgão público e executado dentro das suas dependências – cresceu substancialmente e passou a representar cerca de 50% das receitas provenientes da Especialização na FDC. Destaques entre os cursos de Especialização *in Company* foram os realizados na Secretaria de Finanças da Prefeitura de

São Paulo, na Fundação do ABC, de São Paulo, e no SEST/SENAT, este último com turmas em Brasília, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e São Paulo.

Em 2014, a Especialização de turmas abertas foi ampliada com o apoio de associados em Porto Alegre, Curitiba e Goiânia.



Programa de Especialização em Gestão de Negócios em SP

Realizado no Campus São Paulo, o Programa apresenta um modelo inédito de integração da sustentabilidade de forma transversal entre as disciplinas. É o único no Brasil a apresentar essa abordagem aprofundada da sustentabilidade.



Módulo Internacional do Programa de Especialização (Aberto e *in Company*)

O Módulo Internacional do Programa de Especialização foi realizado pelo segundo ano consecutivo em Cambridge, Inglaterra, com o tema Inovação e Empreendedorismo. A parceria com a FDC é uma das poucas que a *University of Cambridge* mantém no mundo, com intenções de expansão para outros cursos e áreas, num futuro próximo.



4.

Desenvolvimento do Conhecimento

“Um dos grandes avanços de 2014 foi a dimensão dada à educação como núcleo central da Fundação Dom Cabral. Somos uma escola de gestão e de educação executiva, o surgimento da Gerência de Educação trouxe excelentes perspectivas.”

Maria Elizabeth Rezende Fernandes – Diretora Executiva Adjunta de Desenvolvimento e Pessoas

A FDC investe na geração e gestão do conhecimento como um desafio estratégico que impacta os resultados das organizações e da sociedade. Em 2014, o desenvolvimento do conhecimento ganhou uma nova dimensão na FDC com a instituição da Gerência de Educação, vinculada à Diretoria Executiva Adjunta de Desenvolvimento e Pessoas.

A Gerência de Educação está destinada ao apoio de gerentes e professores na construção e revisão de programas e soluções educacionais que estejam em sintonia com os movimentos e inovações da educação executiva. Com foco no dia a dia do corpo docente e na qualidade das soluções, uma das primeiras iniciativas da nova Gerência foi a instituição da Comunidade de Prática de Metodologias. É um espaço para refletir sobre a prática, aprender com os pares e avançar no desenvolvimento das soluções educacionais da FDC.

Com objetivos complementares, também foi desenvolvido o EDUC, uma plataforma *online* de compartilhamento das metodologias e estratégias de ensino, como forma de capturar e disseminar o conhecimento gerado na FDC. O acervo do EDUC está organizado em categorias e já conta com a publicação de:

- 15 Fundamentos Educacionais
- 11 Soluções Educacionais
- 49 Metodologias e Recursos de Aprendizagem

O processo de sinergia da gestão, unindo as diretorias de Desenvolvimento do Conhecimento e de Gestão de Pessoas, e a criação da Gerência de Educação representaram avanço para o corpo docente. A gestão dos Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento, em conjunto com o eixo de carreira dos professores e demais coordenadores e gerentes, além do estímulo à maior interação entre todos, representou ganhos no compartilhamento do conhecimento, no senso de coletivismo e na agregação de valor ao trabalho realizado.

Investimentos

O volume de investimentos em Desenvolvimento em 2014 foi de R\$ 15 milhões, distribuídos em geração e gestão de conhecimento e desenvolvimento de pessoas e de mercados.

4.1 Corpo Docente

O corpo docente de uma instituição de educação que prima pela excelência, como a Fundação Dom Cabral, é um dos seus maiores patrimônios. A FDC possui uma equipe de profissionais locais e internacionais trabalhando como professores em tempo integral, associados, convidados e visitantes.

Para dar mais foco aos temas considerados prioritários para a FDC e para a apropriação do conhecimento gerado em toda a instituição, foi realizada uma reestruturação do quadro de professores e do programa de iniciação científica. A definição do papel do professor na FDC tornou-se mais clara, focando nos seus campos de atuação: ensino, geração de conhecimento, gestão de projetos e representação institucional.

A carreira do professor na FDC também foi redimensionada, trazendo mais valor à trajetória do profissional dentro da instituição. Todos os professores de Tempo Integral (TI) da FDC dedicam pelo menos 50% do seu tempo à geração de conhecimento.

Professores Atuantes em 2014

| | |
|---|-----|
| Professores Tempo Integral (inclui os gerentes-professores) | 48 |
| Professores Associados | 149 |
| Professores Convidados | 280 |
| Professores Visitantes (estrangeiros) | 8 |
| Total | 485 |



Atuação Internacional de Professores TI

Em 2014, os professores TI da FDC representaram a instituição em 16 congressos internacionais, em países como EUA, Colômbia, Portugal, Canadá, Trinidad e Tobago, Itália, França e Cingapura; participaram de cinco eventos internacionais, em Portugal, França e EUA; e submeteram nove artigos a publicações/congressos internacionais.

4.2 Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento

Muitos novos programas oferecidos no *portfolio* da FDC nascem dos temas que os Núcleos trabalham. Todo conhecimento gerado é aplicado, seja como disciplina, como metodologia, como uma solução educacional tradicional ou inovadora.

Os Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento da FDC abrangem estudos, pesquisas e construção de conteúdo, metodologias, tecnologias e soluções inovadoras, buscando respostas para os desafios atuais das organizações e da sociedade, no Brasil e no mundo. Em 2014, a FDC fez uma revisão da composição dos Núcleos de Desenvolvimento do Conhecimento. A fim de concentrar e otimizar os esforços de produção, os oito Núcleos existentes anteriormente convergiram para cinco, conforme abaixo:

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

Em 2014, a empresa CCR, que patrocinava o Núcleo de Infraestrutura e Logística, passou a ser a apoiadora institucional de todo o conhecimento gerado pelos Núcleos da FDC.

| Produção Técnico Científica - 2014 | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| Total Publicações FDC | 102 (71 em português e 31 em inglês) |

4.2.1 Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança

Tendo como foco a geração e disseminação de conhecimento de impacto sobre o desenvolvimento de pessoas e liderança, o Núcleo possui três linhas principais de estudos: Liderança e Desenvolvimento Sustentável, Desenvolvimento de Competências em Liderança e Liderança e Ambiência Organizacional.



Projeto de Pesquisa na linha de estudos Liderança e Desenvolvimento Sustentável:

O projeto de pesquisa verifica o estado da gestão para a sustentabilidade de uma liderança engajada. É realizado em parceria com o Núcleo de Sustentabilidade FDC e a Amrop Panelli Motta Cabrera.

Projetos de Pesquisa na linha de estudos Desenvolvimento de Competências em Liderança:

- *Assessment* de Competências em Liderança
- Estilos de Pensamento e Estilos de Liderança
- Liderança Feminina? O Masculino e o Feminino no Campo Organizacional
- O Fenômeno da Liderança como Relação Social: Abordagens Alternativas ao *Mainstream* Norte-americano – em conjunto com a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas e com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq.
- Identidades, Identificações e Carreiras

Iniciativas e programas de pesquisa na linha de estudos Liderança e Ambiência Organizacional:

- Observatório de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança – dedicado ao monitoramento e análise sistemática de temas, questões, desafios, conteúdos, *bestpractices* e metodologias associados à temática de pessoas e liderança

- Liderança em Contextos de Diversidade e Inovação – com o apoio da FAPEMIG, da Fundação de Amparo à Pesquisa do Rio de Janeiro – FAPERJ – e do CNPq.
- Reflexos da Construção das Identidades Brasileira e Portuguesa na Expressão Organizacional do Construto Confiança – desenvolvido pela Fundação Pedro Leopoldo, com apoio do CNPq, com participação do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Lideranças.

O *portfolio* de projetos do Núcleo contemplou, ainda os estudos: “O sonho do Fundador: Estudos de Casos sobre Liderança em Empresas Familiares”, “Liderança Curatorial na Cena Contemporânea das Organizações: Uma Via Investigativa para a Formação de Líderes”; e “Empreendedorismo em Empresas Familiares Transgeracionais”.

4.2.2 Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais

O Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais realizou a Metodologia de Implementação de Estratégias, utilizada pela primeira vez como atividade prévia do programa aberto Estratégia & Execução, em agosto de 2014. O instrumento fará parte de uma metodologia que está em desenvolvimento para ser oferecida como solução customizada pela FDC a partir de 2015.

O Núcleo também desenvolveu o Modelo de Execução de Estratégia, que foi a base de um programa customizado para a SulAmérica, com a participação de 26 diretores, 92 superintendentes e 292 gerentes. Espera-se que o modelo e a metodologia sejam utilizados em outras empresas em 2015. Realizou, ainda, o Projeto *Global Industry Transformation*, um seminário para validação do Relatório Rússia, da *Moscow School of Management – Skolkovo*.

O Ranking FDC das Multinationais Brasileiras 2014 foi apresentado em agosto com grande repercussão na imprensa brasileira.

A Metodologia de Análise de Potencial de Internacionalização para o Setor de TI foi desenvolvida para a SOFTEX e indicada para receber o Prêmio APEX BRASIL 2014. Seu foco e formato inéditos tiveram como base o Modelo FDC de Criação de Valor Internacional, desenvolvido pelo Núcleo.

O Centro de Referência em Criação de Valor Internacional – CRCVI teve como tema em 2014 o desenvolvimento de gestores globais, realizando quatro reuniões de intercâmbio com a participação das empresas Camargo Correa, IBM, International Paper e Unilever.

O Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais atua também no desenvolvimento de propostas e programas com o tema de internacionalização, com destaque para o INTER COM TI, em parceria com a SOFTEX e a APEX.



FDC “exporta” metodologia para a Europa

A cooperação da FDC com o INDEG-ISCTE de Lisboa realizou o **Ranking de Multinacionais Portuguesas**, utilizando a metodologia do Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais, divulgando no meio empresarial português esta metodologia da FDC.

4.2.3 Núcleo de Inovação e Empreendedorismo

O Núcleo de Inovação e Empreendedorismo realizou sete projetos de pesquisa com apoio e patrocínio de parceiros nacionais e internacionais. Os projetos de pesquisa resultaram na publicação de 22 artigos, estudos de caso e relatórios de pesquisa.

O Centro de Referência em Inovação realizou dez encontros nos Campi Aloysio Faria e São Paulo, com a participação de 38 empresas. Nos encontros foram apresentados os modelos e práticas de inovação das empresas e resultados de pesquisas nacionais e internacionais. Em agosto, o V Seminário Rumos da Inovação no Brasil foi promovido na sede da IBM do Brasil em São Paulo.

A equipe do Núcleo de Inovação e Empreendedorismo deu suporte à inclusão do tema Gestão da Inovação, Competitividade e Empreendedorismo em diversos programas customizados, abertos, de especialização e parcerias. Foram desenvolvidos os programas *International Certificate on Innovation* – ICI – e Parceria para Produtividade. O Núcleo de Inovação e Empreendedorismo recebeu apoio e patrocínio da IBM, Votorantim, ABIMED e ABDI.

Projetos de pesquisas realizadas e parceiros:

- Inovação no setor de saúde – ABIMED
- Inovação em energia – IBM / Votorantim
- Cidades inteligentes – IBM
- Abertura de capital de medias empresas – ABDI & Bovespa
- Longevidade e mortalidade de *start-ups*
- Desenvolvimento de novos negócios – ABDI
- Relatórios internacionais de competitividade – IMD & WEF

4.2.4 Núcleo de Logística, *Supply Chain* e Infraestrutura

O Núcleo de Logística, *Supply Chain* e Infraestrutura realizou pesquisas importantes durante o ano, sendo que o maior destaque foi a contribuição às estratégias de investimentos em obras de transportes no Brasil. A pesquisa Custos Logísticos no Brasil mapeou os custos de transportes, distribuição urbana e armazenagem nos setores produtivos mais representativos da matriz econômica do país, gerando boa contribuição não só para as empresas que operam no Brasil, como também para o Governo Federal, que hoje se responsabiliza pelo maior volume de investimentos, especialmente por meio do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC.

Em 2014, todos os conteúdos dos Programas Customizados, MBA, Especialização e Programas Abertos ligados às áreas de operações em serviços, logística e *supply chain* tiveram contribuição efetiva do Núcleo, envolvendo uma sintonia fina entre os seus professores e os gerentes dos diversos programas e alinhando expectativas dos clientes, desenho dos módulos e entregas. O Núcleo se consolidou como fonte de informação para a mídia – o que fez com que a FDC se transformasse em uma das mais importantes fontes no Brasil sobre o tema.



FDC é destaque em reportagem da CNN Internacional

O coordenador do Núcleo de Logística, *Supply Chain* e Infraestrutura da FDC, Paulo Resende, foi uma das principais fontes e teve participação significativa na matéria “*Is Brazil ready for the 2014 World Cup?*” A matéria, que abordou o planejamento do Brasil para a realização da Copa do Mundo, foi veiculada na programação mundial da emissora.

4.2.5 Núcleo de Sustentabilidade



O Núcleo de Sustentabilidade publicou o estudo Estado da Gestão para Sustentabilidade nas Empresas Brasileiras, que avalia a maturidade das empresas em abordar questões socioambientais de maneira estratégica.

Organizações como BNDES, Cemig, Fundação Arcelor Mittal, CCR, Instituto Camargo Corrêa e Fundação Telefônica participaram de atividades do Centro de Referência em Governança Social Integrada.

O Centro de Referência em Gestão Responsável para a Sustentabilidade deu suporte a empresas como Itaú, Braskem, Odebrecht Agroindustrial, Novelis, Samarco, Arcelor Mittal, Gerdau e Andrade Gutierrez nos desafios, riscos e oportunidades relativos a assuntos socioambientais. O Núcleo de Sustentabilidade também participou da discussão da Conferência Internacional da FDC sobre o apoio de empresas à inclusão social e lançou, em colaboração com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, a iniciativa Incluir, que identifica os negócios inclusivos no Brasil.



Estudos sobre sustentabilidade são destaque na mídia

O estudo **Estado da Gestão para Sustentabilidade nas Empresas Brasileiras** rendeu reportagens em veículos de relevância nacional como o jornal Diário do Comércio e a revista Exame. Já o livro *“Social Intrapreneurism & All That Jazz”* foi pauta em matérias de publicações internacionais como *Forbes*, *Financial Times* e *The Guardian*.

4.3 Biblioteca Walther Moreira Salles

A Biblioteca Walther Moreira Salles, situada no Campus Aloysio Faria, completou 11 anos em 2014. Ao longo do ano, foram implementadas ações visando à integração da biblioteca ao cotidiano dos programas e soluções educacionais da FDC. O Café na Biblioteca recebeu 20 turmas de diferentes programas. Também nas instalações da Biblioteca ocorreu o 2º Módulo do Programa de Iniciação Científica, para que os participantes se familiarizem com a pesquisa ao extenso acervo de livros e demais documentos.

A FDC possui ainda, nos *campi* Belo Horizonte, São Paulo e Rio de Janeiro, Centros de Informação. No ano, foram realizados 115.570 atendimentos, 22.699 empréstimos e aquisição de 245 livros e 10 DVDs. A Biblioteca e os Centros de Informação da FDC utilizam um acervo único e o sistema Pergamum para acesso.



O Café na Biblioteca recebe um grupo de participantes do Programa de Desenvolvimento de Conselheiros para que conheçam os produtos e serviços do setor

4.4 Revista DOM

Há oito anos, a Revista DOM contribui para a extensão do ensino da FDC e o aperfeiçoamento da prática no campo da gestão, com artigos, ensaios e matérias que permitem a reflexão sob os pontos de vista acadêmico e de experiência de gestão. A DOM é avaliada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes – e classificada como B5 pelo Qualis – conjunto de procedimentos utilizado para estratificação da qualidade de produção intelectual dos programas de pós-graduação. A pontuação demonstra o reconhecimento da qualidade dos artigos publicados e do nível dos colaboradores que participam da revista, já que os autores dos artigos passam a ser pontuados pela Plataforma Lattes, base de dados de currículos, instituições e grupos de pesquisa das áreas de Ciência e Tecnologia.

A revista é quadrimestral e em 2014 teve três edições, de números 23, 24 e 25.



A Revista DOM publica artigos produzidos pelo corpo docente da FDC com o objetivo de compartilhar a geração de conhecimento e promover a análise e discussão de temas atuais do ambiente de negócios



Seção Gestão Responsável na Revista DOM

Desde a primeira edição de 2014, a Revista DOM apresenta a seção Gestão Responsável, editada pelo Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social, que aborda diversos temas, projetos e ações dos Grupos de Trabalho, realizados no âmbito da sustentabilidade, dentro e fora da FDC.



5.

Administração e Pessoas

5.1 Pessoas

“Um dos focos de 2014 na gestão de pessoas foi mudar a ênfase do geral para o particular de cada área, observando as necessidades específicas de cada setor e cada equipe. O processo de escuta foi mais intenso e isso fez uma grande diferença para diversas áreas.

Maria Elizabeth Rezende Fernandes – Diretora Executiva Adjunta de Desenvolvimento e Pessoas

Na FDC, a valorização e o desenvolvimento dos colaboradores são considerados essenciais no processo de aprimoramento e crescimento da instituição. Por isso, a gestão de pessoas é vista como um processo contínuo de transição rumo aos desafios do presente e do futuro.

5.1.1 Quadro de Colaboradores

O quadro de colaboradores da FDC privilegia cada vez mais a qualidade do trabalho e a valorização das pessoas que compõem o maior patrimônio da instituição. Em 31 de dezembro de 2014, a FDC contava com 338 colaboradores. Desse total, 267 trabalham no Campus Aloysio Faria. No final do ano anterior, o número total de colaboradores atuantes na FDC era de 363 – 290 no Campus Aloysio Faria.

Número de Colaboradores (em 31/12/2014)

| Unidade | | |
|-----------------------|-----|------|
| Campus Aloysio Faria | 267 | 79% |
| Campus Belo Horizonte | 23 | 7% |
| Campus São Paulo | 30 | 9% |
| Campus Rio de Janeiro | 16 | 5% |
| Brasília | 2 | 1% |
| Total | 338 | 100% |

Média de salários

| Sexo | Média |
|----------|---------------|
| Mulheres | R\$ 7.577,91 |
| Homens | R\$ 12.415,09 |

* Não há diferenciação salarial por gênero entre colaboradores que ocupam o mesmo cargo

Número de colaboradores por gênero

| Sexo | Total | | |
|----------|-------|-----|------|
| Mulheres | 56% | 224 | 66% |
| Homens | 44% | 114 | 34% |
| Total | 100% | 338 | 100% |

Número de colaboradores por grau de instrução

| Grau de Instrução | Total | |
|-----------------------------|-------|--------|
| 5º ano ensino Fund. | 1 | 0,3% |
| Ensino fundamental completo | 3 | 0,9% |
| Ensino médio completo | 48 | 14,2% |
| Ensino superior completo | 128 | 37,9% |
| Pós-Graduação completo | 88 | 26,0% |
| Mestrado completo | 51 | 15,1% |
| Doutorado completo | 17 | 5,0% |
| Pós-Doutorado Completo | 2 | 0,6% |
| Total | 338 | 100,0% |

Número de colaboradores por tempo de serviço

| Tempo de Serviço | Total Colab. | % |
|------------------|--------------|------|
| Até 2 anos | 88 | 26% |
| De 3 a 5 anos | 100 | 30% |
| De 6 a 10 anos | 72 | 21% |
| De 11 a 15 anos | 40 | 12% |
| De 16 a 20 anos | 19 | 6% |
| De 21 a 25 anos | 7 | 2% |
| De 26 a 30 anos | 8 | 2% |
| Mais de 31 anos | 4 | 1% |
| Total | 338 | 100% |

Idade média de colaboradores

| Núcleo | Idade Média |
|-----------------------|-------------|
| Núcleo Administrativo | 37,4 |
| Núcleo Técnico | 48,0 |
| Média | 41,2 |

Diversidade

Atualmente, a FDC conta com seis pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, distribuídos em diversas áreas dos núcleos Técnico e Administrativo.

Encontro com novos colaboradores

Como de costume, o Fundador e Presidente da Diretoria Estatutária da FDC, Emerson de Almeida, realizou a tradicional reunião com os novos colaboradores da instituição no Campus Aloysio Faria. Durante um período do dia, 21 novos colaboradores em atuação em todos os *campi* da FDC puderam conhecer mais da história da instituição, seus valores e princípios.

5.1.2 Qualidade de Vida e Benefícios

Saúde e Bem-estar

A FDC preza pelo cuidado com a saúde e bem-estar dos seus colaboradores, mantendo um plano de benefícios que contribui para a segurança, comodidade e facilidade no acesso aos serviços de saúde e educação e ainda promove ações de caráter social e financeiro.

Em 2014, as iniciativas realizadas para os colaboradores foram:

- IX Semana da Saúde – 1.384 participações nos *campi* Aloysio Faria, Belo Horizonte, São Paulo e Rio de Janeiro.
- Ginástica Laboral – Renovação da atividade realizada nos *campi* Aloysio Faria e Belo Horizonte.
- Programa de Preparação para a Chegada do Bebê – participação de 20 pessoas, entre colaboradores e dependentes.
- Campanhas de sensibilização: Cuidados no Verão, Saúde Vocal, Prevenção à Hérnia de Disco, Cuidados com a Gripe, Prevenção ao Câncer de Mama, Prevenção ao Câncer de Próstata, entre outras.

No Espaço Saúde, houve 408 atendimentos médicos e 162 pessoas foram atendidas pela nutricionista.



Sistema de benefícios

Foi implantado o novo sistema de reembolsos da Associação dos Empregados e Prestadores de Serviços da Fundação Dom Cabral – APASS. O sistema veio substituir o processo manual de reembolso, trazendo confiabilidade, agilidade e segurança nas informações, tanto para o colaborador quanto para a operacionalização dos benefícios.

Total de benefícios distribuídos no ano de 2014

| | |
|----------------------------------|------------------|
| Saúde (incluindo o Seguro Saúde) | R\$ 4.672.484,16 |
| Educação | R\$ 1.448.777,05 |
| Seguro de Vida em Grupo* | R\$ 602.919,81 |
| Auxílio babá | R\$ 136.166,72 |
| Complementação do Auxílio Doença | R\$ 11.585,08 |
| Acidentes Pessoais | R\$ 2.306,98 |
| Previdência Privada (parte FDC) | R\$ 2.184.170,10 |
| Total | R\$ 9.058.409,90 |

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA



A FDC, no cumprimento da legislação vigente, tem constituída a Comissão Interna de prevenção de Acidentes – CIPA – com membros de seu quadro de funcionários. Durante o ano, novos membros tomaram posse na Comissão pelo mandato de um ano.

A CIPA tem desenvolvido campanhas de prevenção, visando maior segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

5.1.3 Desenvolvimento Interno

Suporte ao desenvolvimento de pessoas

Foram investidos mais de R\$ 6,7 milhões no desenvolvimento dos colaboradores, sendo que os esforços foram direcionados para ações com impacto imediato na operação da FDC. Foram realizados programas customizados para o público interno que alcançaram 389 participantes, entre colaboradores, professores associados e convidados e orientadores técnicos.

A FDC também deu suporte ao desenvolvimento de colaboradores e Associados Regionais em 28 programas de formação (Doutorado, Mestrado, MBA, Especialização); 54 participações em programas abertos da FDC, sendo que 12 colaboradores participaram de programas abertos internacionais; e 39 participações em programas abertos de outras instituições, sendo 1 internacional.

O Plano de Desenvolvimento Individual – PDI – foi disseminado entre os colaboradores da FDC, totalizando 53 participantes (100% dos gestores) em treinamento no papel de facilitadores do PDI.

Durante o ano, 83 colaboradores tiveram acompanhamento em conversas individuais, mediação de conflitos, *coaching*, aconselhamento/orientações e entrevistas de desligamento.

Projeto Coordenação Executiva

Foi realizada a revisão do eixo de carreira dos colaboradores que atuam como coordenadores executivos de soluções educacionais. O projeto visa promover a gestão de competências e performance de forma organizada, contínua e sistêmica, criando uma atitude de desafio permanente por melhores resultados. O novo processo oferece oportunidades para que os colaboradores se desenvolvam continuamente. Além disso, contribuirá para a retenção de colaboradores capazes de manter a competitividade e construir a sustentabilidade da FDC.

Diálogos sobre Gestão de Pessoas na FDC

Com o intuito de promover entre os gestores maior alinhamento a respeito das políticas e práticas de gestão de pessoas adotadas pela FDC, foram instituídos os Diálogos sobre Gestão de Pessoas. São realizadas reuniões mensais em dois grupos de gestores: gerentes e supervisores.

Transição de Carreira

Em outubro de 2013, a FDC iniciou o processo de Transição de Carreira para colaboradores com 65 anos ou mais. O projeto visa preparar a instituição para o processo sucessório e apoiar os colaboradores em transição de carreira em diversos assuntos considerados relevantes para esta fase.

Em 2014, passaram pelo processo 13 colaboradores em transição de carreira e seus respectivos gestores, no total de 22 colaboradores, com investimento de R\$30 mil.



O professor Lindolfo Paoliello recebe homenagem no processo de Transição de Carreira

Felicidade Interna

A pesquisa sobre Felicidade teve como objetivo investigar a participação do trabalho na experiência de felicidade dos funcionários da FDC. Participaram 142 colaboradores com vínculo empregatício com a organização. Os dados revelaram que os colaboradores da FDC constituem uma população social e subjetivamente sadia porque administra com maturidade sua própria busca individual de felicidade. Pode-se inferir que o ambiente e as condições de trabalho oferecidas pela FDC são fatores que contribuem para a construção da felicidade. Em relação à evolução da felicidade, constata-se que a população da FDC sente-se feliz hoje e tem esperança de ser ainda mais feliz no futuro.



Voluntariado

O Programa de Voluntariado da FDC passou a ser coordenado pela área de Recursos Humanos. Com foco em ações de mobilização e gestão, o GT Voluntariado realizou oito ações ao longo do ano, mobilizando 63 voluntários.

Dentre as principais ações realizadas estão o Ciclo de Palestras Educativas na E.E. Maria Josefina Sales Wardi, no Jardim Canadá, e o Dia das Crianças na FDC, que contou com a participação de 35 voluntários.



Crianças participam da festa “Meu Mundo de Criança”, da FDC, realizada no clube Minas Náutico em 2014

5.2 Comunicação Interna

A Comunicação Interna manteve a sua proposta de gerar engajamento do público interno por meio da consulta e envolvimento em todas as suas ações, aproximando cada vez mais os colaboradores e seus familiares da instituição.

O informativo semanal FDC em Notícias registrou aumento de 16% no número total de acessos se comparado a 2013, alcançando a marca de 16.700 acessos durante o ano, uma média de 327 por edição.

Entre as campanhas, um dos destaques foi a campanha FDC Eu Cuido, de promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Com relação aos eventos internos, duas ações merecem destaque: a realização do Concurso de Redação para os filhos e enteados dos colaboradores, durante a comemoração da Semana do Livro e da Biblioteca, e a realização do Dia das Crianças, no Campus Aloysio Faria e no Clube Minas Náutico.

Para encerrar as atividades do ano, foi organizada mais uma edição do Projeto Reconhecimento, que homenageou 46 colaboradores pelo tempo de contribuição à FDC, e realizada festa de confraternização em BH, que recebeu cerca de 600 convidados.



Grupo de Colaboradores homenageados no Projeto Reconhecimento

5.3 Administração e Infraestrutura

O ano foi marcado por diversas revisões, mudanças e melhorias na Administração e Infraestrutura da Fundação Dom Cabral. O Campus Rio de Janeiro recebeu duas novas salas e o Campus São Paulo, uma. O Campus São Paulo hoje é o que possui a maior taxa de ocupação (85%) entre os demais *campi*. Em 2014, um investimento de R\$ 750 mil foi feito no parque tecnológico da FDC, com atualização dos servidores e ampliação das redes de *wi-fi* de todos os *campi*.

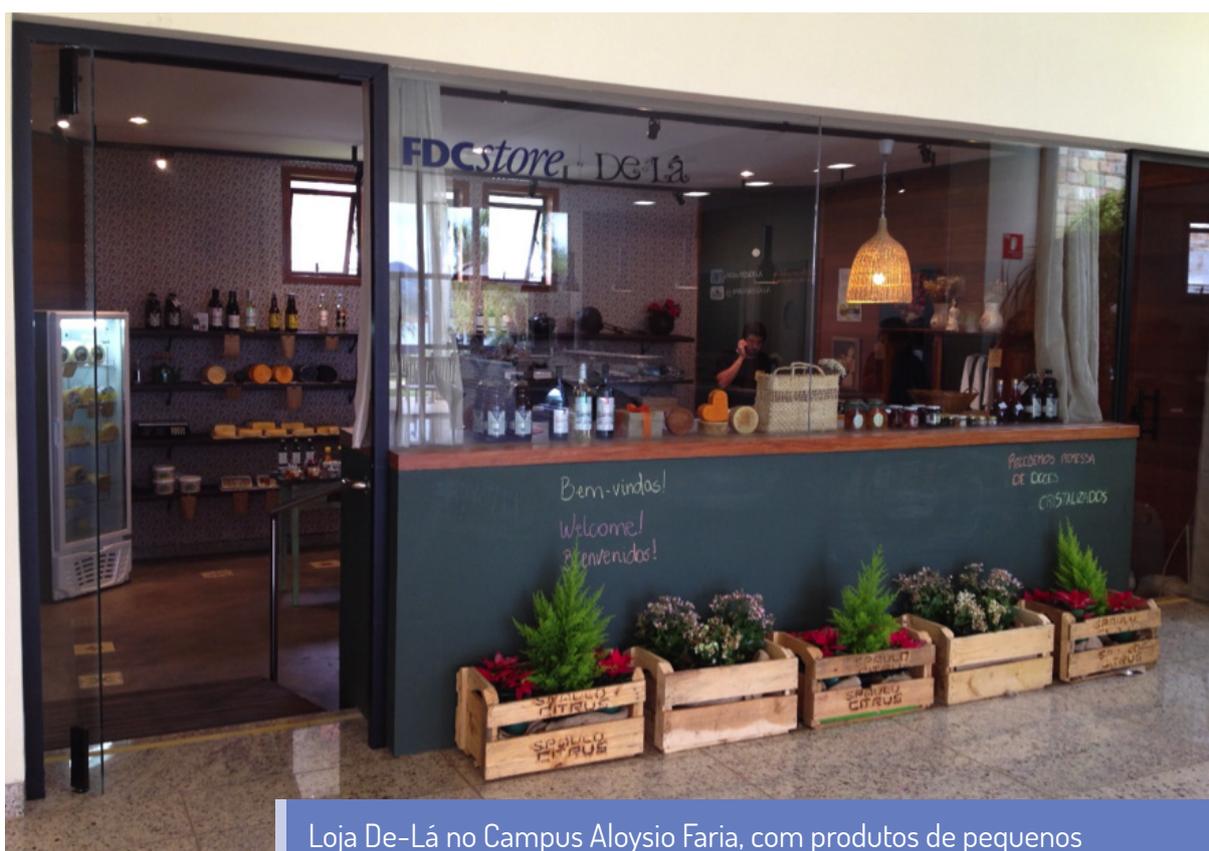


Inaugurado em maio no Campus Aloysio Faria, o Espaço do Conhecimento é dedicado aos professores e à geração do conhecimento

Outros investimentos de infraestrutura também foram feitos no Campus Aloysio Faria, nos meses de junho e julho. Dentre as reformas realizadas, destaca-se o Espaço do Conhecimento, que agora congrega as salas dos professores TI, oferece salas volantes para os professores em visita e ainda salas de reunião e outras facilidades importantes para a geração do conhecimento. O Espaço abriga a Gerência de Educação e a Gerência de Desenvolvimento. Todas essas ações fazem parte de um conceito de projeto que começou a ser desenvolvido em 2014: Além da Experiência da Educação.

Destaca-se também a locação de espaço para eventos de terceiros, especialmente realizada no CDCG, que gerou R\$ 1,2 milhão de receita.

No Campus Aloysio Faria foi inaugurada a Loja De Lá, um empreendimento social participante do programa Dignidade que traz quitandas e artefatos artesanais de vários cantos do país para a venda, como queijos, geleias, mel, pimentas e especiarias, estimulando a agricultura familiar brasileira.



Loja De-Lá no Campus Aloysio Faria, com produtos de pequenos produtores regionais



Projeto Boas Práticas de Terceiros

O GT Administração atuou junto aos fornecedores residentes no Campus Aloysio Faria no Projeto Boas Práticas de Terceiros. O estudo procurou conhecer a rotina de trabalho de cada um e sua atuação na promoção da saúde e de práticas diárias mais sustentáveis. Em dezembro, foi realizado o 1º Encontro Anual de Boas Práticas, com a participação de cerca de 40 colaboradores de oito empresas fornecedoras. O encontro tratou dos temas saúde, segurança no trabalho e sustentabilidade. Todos receberam uma caderneta de planejamento financeiro e foram convidados a fazer o preenchimento em 2015, registrando objetivos e metas.



Gestão de Contratos

Todos os contratos de terceirizados possuem, agora, cláusulas relacionadas ao cumprimento dos princípios do Pacto Global e Direitos Humanos. O processo incluiu uma verificação presencial dos terceirizados em todos os *campi*.

Lista de Publicações – Externas

Produção técnico-científica – externa Artigos em periódicos internacionais

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|---|--------------------------------------|--|---|------|
| Brazilian's manufacturing sectors: empirical results from panel data and fixed effects' models | WSEAS Transactions on Business and Economics, Athens, v. 11, p. 117-129, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |
| Overtime elimination in road transportation of cargo and impact identification in fleet and people dimensioning | Business Management Dynamics, v. 01, p. 14-25, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga | 2014 |
| Infrastructure, Competitiveness and Determinants of Private Investment in the Brazilian Context | International Business Management, v. 7, p. 508-515, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira.; OLIVEIRA, Carlos Alberto Arruda de | 2014 |
| The game of energy: a classroom game of cooperation and competition simulating the global energy market | Developments in Business Simulation and Experiential Learning, v. 41, p. 284-291, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | ALVES, Paulo Vicente dos Santos | 2014 |
| Voluntary corporate governance with an empirical application | Applied Financial Economics, London, v. 24, n. 12, p. 837-851, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | ZEIDAN, Rodrigo Mariath | 2014 |
| Management indicators and measurement of innovation: review of the literature | Business Management Dynamics, v. 3, n. 10, p. 52-58, Apr. 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |
| Towards a social construction of competitive advantages in the Brazilian cattle: an approach of local agro-alimentary systems | Australian Journal of Basic and Applied Sciences, v. 8, n. 7, p. 423-433, May 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|--|--------------------------------------|--|--|------|
| Can Agile Project Management Be Adopted by Industries Other than Software Development? | Project Management Journal, V. 45, n. 3, p. 21-34, Jun/Jul 2014 | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | SALUM, Fabian Ariel; CONFORTO, Edivandro C.; AMARAL, Daniel C.; SILVA, Sérgio Luis da; ALMEIDA, Luís Fernando Magnanini de | 2014 |
| Cross Section Analyses, Monte Carlo Simulation and Scenario Planning. | Australian Journal of Basic and Applied Sciences, v. 1, p. 474-479, 2014 | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |
| The Panorama of Innovation in Brazil: Local Dynamic and Business Behaviour | Business Management Dynamics, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira.; ALANATI, Uri Abelson | 2014 |
| Real options theory: an alternative methodology applicable to investment analyses in R&D projects. | Australian Journal of Basic and Applied Sciences, Amman, v. 8, n. 6, p. 444-454, Apr. 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |
| Brazilian's energy sector: empirical results from panel data and fixed effects models | WSEAS Transactions on Business and Economics, v. 11, p. 117-129, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira. | 2014 |
| Logistics service quality measurement of a beverage distributor company in the state of Minas Gerais-Brazil | International Journal of Logistics Systems and Management, Olney, v. 19, n. 3, p. 372-390, 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | | TADEU, Hugo Ferreira Braga; Et al | 2014 |
| Complementarity of innovation policies in brazilian industry: an econometric study | International Journal of Production Economics, Amsterdam, v. 158, Dec. 2014 | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | ZEIDAN, Rodrigo Mariath; RESENDE, Marcelo; STRUBE, Eduardo | 2014 |
| Commitment to the study of international business and cultural intelligence: a multilevel model. | Journal of Teaching in International Business, London, v. 25, n. 4, p. 267-282, Oct./Dec. 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | RAMSEY, Jase Ryan; BARAKAT, Livia Lopes; AAD, Amine Abi. | 2014 |
| Developing a sustainability credit score system. | Journal of Business Ethics, Dordrecht, Jan. 2014. | Artigos em Periódicos Internacionais | Núcleo de Sustentabilidade | ZEIDAN, Rodrigo Mariath; FLEURY, Angela; BOECHAT, Claudio | 2014 |

Produção técnico-científica – externa

Artigos em anais de congressos nacionais

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|--|--|--|--|---|------|
| Tecendo conversações entre Lefebvre e Foucault: à guisa de insights para futuros estudos sobre o espaço organizacional articulando estudos urbanos e organizacionais. | In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 8., Gramado, 2014. VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD 2014. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. 16 p. | Artigos em Anais de Congressos Nacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |
| As Cidades sustentáveis como drivers de inovação corporativa para processos e serviços sustentáveis | In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Anpad, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Nacionais | Núcleo de Sustentabilidade | SEIXAS, Brener; SPITEZECK, Heiko | 2014 |
| Traços constituintes das culturas brasileira e portuguesa, cultura organizacional e confiança: uma análise comparativa entre matriz e subsidiária brasileira de multinacional portuguesa | In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Anpad, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Nacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |
| A influência da história de vida na tomada de decisões sustentáveis por lideranças corporativas: um estudo de caso | In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Anpad, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Nacionais | Núcleo de Sustentabilidade | ÁRABE, Mônica Poggiali; SPITEZECK, Heiko | 2014 |
| Investigação de processo de reconversão de funções econômicas de cidades: contribuições aos estudos sobre empreendedorismo | In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38., 2014, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Anpad, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Nacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |

Produção técnico-científica – externa

Artigos em anais de congressos internacionais

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|--|--|---|--|--|------|
| Structuration and community context among entrepreneurial types in two Brazilian communities | In: 17th International Academy of Management and Business Conference, 2014, São Paulo. 17th International Academy of Management and Business Conference. São Paulo: IAMB, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | NELSON, Reed Elliot; SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |
| Women's values: a study in the Brazilian marketplace | In: BALAS ANNUAL CONFERENCE, Port of Spain, 2014. 2014 BALAS Annual Conference. Seattle: BALAS, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fatima Bayma; DINIZ, Daniela Martins | 2014 |
| Professional competencies and organizational modernity in Brazil and Taiwan: a comparative study | In: BALAS ANNUAL CONFERENCE, Port of Spain, 2014. 2014 BALAS Annual Conference. Seattle: BALAS, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fatima Bayma; DINIZ, Daniela Martins | 2014 |
| The role of digital networks in contemporary public demonstrations | In: ANNUAL INTERNATIONAL CONFERENCE OF GLOBAL BUSINESS AND TECHNOLOGY ASSOCIATION, 16., Baku, Azerbaijan, 2014. Global Business and Technology Association's Sixteenth Annual International Conference. New York: GBATA, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza; Et al | 2014 |
| The interplay between traits of Brazilian national culture and transformational leadership | In: EUROPEAN GROUP OF ORGANIZATIONAL STUDIES COLLOQUIUM, 30., Rotterdam, 2014. 30th EGOS Colloquium 2014. Berlin: EGOS, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza; REIS, Rosana Silveira; QUENTAL, C | 2014 |

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|---|---|--|---|------|
| The State as a network in co-evolution: an analysis of the State through network theory, complexity theory, co-evolution, and cycles of hegemony and technology | In.: INTERNATIONAL RESEARCH SOCIETY FOR PUBLIC MANAGEMENT CONFERENCE, 18., 2014, Ottawa. 18th IRSPM Conference. Berne: IRSPM, 2014. 19 p. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | ALVES, Paulo Vicente dos Santos | 2014 |
| The game of energy: a classroom game of cooperation and competition simulating the global energy Market | In: ASSOCIATION FOR BUSINESS SIMULATION AND EXPERIMENTAL LEARNING ANNUAL CONFERENCE, 41., 2014, Lake Buena Vista, Florida. 2014 ABSEL 41th Annual Conference. Charleston: ABSEL, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | ALVES, Paulo Vicente dos Santos | 2014 |
| Culturas brasileira e portuguesa, cultura organizacional e confiança: uma análise de impactos | In: TMS ALGARVE 2014: MANAGEMENT STUDIES INTERNATIONAL CONFERENCE, 2014, Olhão. Anais... Olhão: Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SANT'ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Fatima Bayma; DINIZ, Daniela Martins | 2014 |
| Innovative efforts in Brazilian firms and implications for competitiveness | IAMOT 2014 Washington | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | CARVALHO, Flavia Pereira de; RIGHI, Herica Moraes ; ALANATI, Uri Abelson | 2014 |
| A liderança no contexto da nova administração pública: uma análise sob a perspectiva de John Friedman | In: JORNADAS LUSÓFONAS DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO, 1., 2014, Funchal, Madeira. I Jornadas Lusófonas de Comportamento Organizacional e Gestão. Funchal: Universidade da Madeira, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |
| Competências individuais e ambiência organizacional: um estudo junto a projecto de inovação | In: JORNADAS LUSÓFONAS DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO, 1., 2014, Funchal, Madeira. I Jornadas Lusófonas de Comportamento Organizacional e Gestão. Funchal: Universidade da Madeira, 2014. | Artigos em Anais de Congressos Internacionais | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | PRADO, G. ; SANT'ANNA, Anderson de Souza | 2014 |

Lista de Publicações – Internas

Produção técnico-científica – interna Caderno de ideias

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|--|---|--------------------|--|---|------|
| As gerações de profissionais e sua percepção sobre sustentabilidade corporativa. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (Caderno de Ideias ; CI1405) | Caderno de Ideias | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITZEZECK, Heiko | 2014 |
| Centro de serviços compartilhados: principais conceitos e práticas. | Nova Lima Fundação Dom Cabral, 24p. 2014. | Caderno de Ideias | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | VAZ, Samir Lótfi; CASTRO, Maria Clara Almeida Cunha de ; GOMES, Victor Vianna | 2014 |
| ANEXO A – TEORIA UTILIZADA NA PESQUISA “ESTADO DA GESTÃO PARA A SUSTENTABILIDADE NO BRASIL – 2014” | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. (Caderno de Ideias ; CI1406 - Anexo A) | Caderno de Ideias | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITZEZECK, Heiko | 2014 |
| Avaliando as diferenças regionais da gestão para a sustentabilidade no Brasil. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. (Caderno de ideias ; CI1406) | Caderno de Ideias | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITZEZECK, Heiko | 2014 |
| Estado da gestão para sustentabilidade no Brasil/ setores mais e menos desenvolvidos. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. (Caderno de ideias ; CI1407) | Caderno de Ideias | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITZEZECK, Heiko | 2014 |

Produção técnico-científica – interna

Casos FDC

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|--|--------------------|--|---|------|
| Caso Atlas Eletrodomésticos. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (Casos FDC ; CF1401). 6 p. | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | CÂNDIDO, Jorge; CASTRO, Maria Clara Almeida Cunha de ; VAZ, Samir Lótfi; GOMES, Luisa Rennó | 2014 |
| Caso Hydronorth | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | GOMES, Luisa Rennó; CASTRO, Maria Clara Almeida Cunha de ; VAZ, Samir Lótfi | 2014 |
| Caso BMB Mode Center. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (Casos FDC ; CF1403) | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | GOMES, Luisa Rennó; VAZ, Samir Lótfi | 2014 |
| Caso UPMAN | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. 6p. (Casos FDC ; CF1404) | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | CASTRO, Maria Clara Almeida Cunha de ; COELHO, Rosani; VAZ, Samir Lótfi | 2014 |
| Caso UNIMED Volta Redonda/ exemplificação do Sistema UNIMED - Figura 1. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (Casos FDC ; CF1405 - Anexo 1) | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | VAZ, Samir Lótfi; GOMES, Luisa Rennó | 2014 |
| Caso UNIMED Volta Redonda. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (Casos FDC ; CF1405) | Casos FDC | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | GOMES, Luisa Rennó; VAZ, Samir Lótfi | 2014 |

Produção técnico-científica – interna

FDC executive

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|--|--------------------|--|---|------|
| Carência de profissionais: um desafio para as grandes empresas brasileiras. | Nova Lima, Fundação Dom Cabral, FDC Executive, FE1401, 4p. | FDC Executive | Núcleo de Infraestrutura, Logística e Supply Chain | SOUSA, Paulo Renato de; RESENDE, Paulo Tarso Vilela | 2014 |

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|--|--------------------|--|--|------|
| Intraempreendedorismo e sua conexão com o Jazz | Nova Lima, Fundação Dom Cabral, FDC Executive, FE1402, 4p. | FDC Executive | Núcleo de Sustentabilidade | SPITEZECK, Heiko | 2014 |
| Gestão pública contemporânea e os desafios para além de 2015. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (FDC Executive ; FE1403) | FDC Executive | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | PAIVA, Paulo | 2014 |
| Serviços Compartilhados: principais conceitos e práticas | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. (FDC Executive ; FE1403) | FDC Executive | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | LÓTFI, Samir; CASTRO, Maria Clara Castro; GOMES, Victor Vianna | 2014 |
| Panorama da Inovação no Brasil | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. 4p. (FDC Executive ; FE1405) | FDC Executive | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga | 2014 |

Produção técnico-científica – interna

Relatório de pesquisa

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|---|-----------------------|--|--|------|
| Estado da gestão para a sustentabilidade - 2014. | São Paulo: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. 19 p. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITEZECK, Heiko | 2014 |
| Gestão da inovação no contexto brasileiro. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Inovação, 2014. 20p. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga | 2014 |
| Estado da gestão para sustentabilidade nas empresas brasileira - 2014. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 36p. 2014. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Sustentabilidade | LAURIANO, Lucas Amaral; BUENO, João Henrique Dutra; SPITEZECK, Heiko | 2014 |
| Reflexos da Construção das Identidades Brasileira e Portuguesa na Expressão Organizacional do Construto Confiança | Pedro Leopoldo: FPL/CNPQ | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas e Liderança | SANT'ANNA, Anderson de Souza; MORAES, Lúcio Flávio Renault de; Et al | 2014 |

| Título | Referência | Tipo da publicação | Núcleo | Autores | Ano |
|---|---|-----------------------|--|---|------|
| Relatório de pesquisa: aprendizagem organizacional no PAEX | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. 163 p. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | VAZ, Samir Lótfi; MONTEIRO, Nelson Reis; DINIZ, Daniela Martins; VERSANI, Angela França; OLIVEIRA, André | 2014 |
| Panorama da inovação no Brasil. | Nova Lima, MG: Fundação Dom Cabral, 2014. 21 p. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Inovação e Empreendedorismo | TADEU, Hugo Ferreira Braga | 2014 |
| Estado da gestão para a sustentabilidade de uma liderança engajada 2014. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Sustentabilidade | Et al | 2014 |
| Mudanças climáticas: o que conselheiros precisam saber. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Sustentabilidade, 2014. 41 p. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Sustentabilidade | SCACCHETTI, Ricardo Muscari; HOSOMI, Maris; SPIITZECK, Heiko; FIGUEIREDO, Fernando Eliezer | 2014 |
| FDC Ranking of Brazilian Multinationals: the strength of the Brazil brand at creating international value. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Negócios Internacionais, 2014. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | CRETOIU, Sherban Leonardo; BARAKAT, Livia Lopes; CÔRTEZ, Ana Paula Roscoe; NOTINI, João Paulo Notini; CARDERNUTO, Helen | 2014 |
| RANKING FDC das Multinacionais Brasileiras 2014: a força da marca Brasil na criação de valor internacional. | Nova Lima, MG: FDC Núcleo de Negócios Internacionais, 2014. | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Estratégia e Negócios Internacionais | CRETOIU, Sherban Leonardo; BARAKAT, Livia Lopes; CÔRTEZ, Ana Paula Roscoe; NOTINI, João Paulo Notini; CARDERNUTO, Helen | 2014 |
| Custos logísticos no Brasil 2014. | Nova Lima, MG: Núcleo de Logística, Supply Chain e Infraestrutura, 2014 | Relatório de Pesquisa | Núcleo de Infraestrutura, Logística e Supply Chain | RESENDE, Paulo Tarso Vilela; SOUSA, Paulo Renato de | 2014 |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | | GRLI | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | | |
|--|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|----------|--------|---------|--------|-----------|----------|----|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | Método | Pesquisa | | | | Parcerias | Diálogo | |
| Programa Dignidade - Negócios para Redução das Desigualdades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 34 |
| Bolsa de Estudos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2009 | contínuo | 36 |
| Diagnóstico Jardim Canadá | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 34 | |
| Programa de Desenvolvimento de Empresas e Organizações Sociais - PDEOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 34-35 | |
| Centro de Capacitação Profissional - CEP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 34 | |
| Balcão de Oportunidades de Emprego - BOE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | 2014 | 35 | |
| Observatório do Jardim Canadá e região | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2013 | contínuo | 34 | |
| Apoio ao Programa Valor Social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 35 | |
| Instituto Cultural Inhoré | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2012 | contínuo | 37 | |
| Projeto Brasileiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2012 | contínuo | 37 | |
| Telecentro Max Magalhães - manutenção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | | |
| Common Purpose - Student Experiences | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | 38 | |
| Implementação da metodologia de "Planejamento e Avaliação de Projetos Sociais em Organizações Sociais" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2015 | | |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | GRLI | | | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | | | | |
|---|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|---------|--------|--------|----------|-----------|---------|--|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | | | | Método | Pesquisa | Parcerias | Diálogo | |
| APASS - Associação dos Empregados e Prestadores de Serviço da FDC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2005 | contínuo | 73-74 | |
| IX Semana de Saúde | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2013 | 2013 | 73 | |
| Campanhas de Sensibilização | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | 73 | |
| Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2007 | contínuo | 74 | |
| Carta de Convivência | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2006 | contínuo | | |
| Diretoria Executiva - Programas Customizados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1º Programa Einstein de Governança Corporativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |
| Palestra Prefeitura de Pinheiral - RJ - Reaprender a aprender: desafio para pessoas e organizações | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |
| Palestra Sebrae - AC - Reaprender a aprender: desafio para pessoas e organizações | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |
| Palestra Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial – SESI/ PR - Vantagens Competitivas da Sustentabilidade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |
| Programa de Desenvolvimento de Gestores – Módulo de Sustentabilidade Organizacional (SICREDI) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | | GRLI | | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | | | | |
|---|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|----------|--------|---------|--------|-----------|---------|----------|------|--|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | Método | Pesquisa | | | | Parcerias | Diálogo | | | |
| Palestra Competitividade Sustentável e Sustentabilidade (SICREDI) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | |
| Programa de Desenvolvimento de Gestores (Cristália) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Palestra COPEL - Companhia Paranaense de Energia - Governança Corporativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Desenvolvimento de Novos Gestores – Coca Cola | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Valor do Negócio Samarco – Samarco | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Palestra de Sustentabilidade como argumento de Vendas – Michelin Participações | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Palestra de Sustentabilidade – BR Distribuidora | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | | |
| Diretoria Executiva - Programas Abertos e Pós-Graduação | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRS - Gestão Responsável para a Sustentabilidade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2003 | contínuo | 54 | |
| Liderança Transformadora: desenvolvimento do tema liderança globalmente responsável | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 55 | |
| STC Executivo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1994 | contínuo | 54 | |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | | GRLI | | | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | |
|--|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|----------|-----------|--------|---------|--------|----------|-------|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | Método | Pesquisa | Parcerias | | | | Diálogo | |
| PDE - Programa de Desenvolvimento de Executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1992 | contínuo | 54 |
| PGA - Programa de Gestão Avançada | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1990 | contínuo | 54-55 |
| Fronteiras em Gestão Pública | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2009 | contínuo | 54-55 |
| PDC - Programa de Desenvolvimento de Conselheiros | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2008 | contínuo | 54 |
| Liderando Amanhã | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2013 | contínuo | |
| Women's Global Leaders Program | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | contínuo | 54-55 |
| Pós-graduação, Especialização, MBA e Mestrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Programa de Especialização em Gestão de Negócios em SP: transversalidade da temática da sustentabilidade no Programa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 59 |
| MBA - Projetos Aplicativos que envolvam a dimensão da sustentabilidade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | |
| Diretoria Executiva Adjunta - Parcerias Empresariais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PCS - Parceria para o Crescimento Sustentável | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 51 |
| POS - Parceria com Organizações Sociais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 51 |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | GRLI | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | | |
|--|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|--------|---------|--------|----------|-----------|---------|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | Método | | | | Pesquisa | Parcerias | Diálogo |
| PAEX - Parceiros para a Excelência | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1997 | contínuo | 50-51 |
| Diretoria Executiva de Marketings e Relações Internacionais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6ª Conferência Internacional - "Desenvolvendo a sociedade por meio da gestão e de negócios relevantes" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2014 | 2014 | 25 |
| Diretoria Executiva Adjunta de Relações Institucionais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Encontro Anual com o Conselho Curador: almoço com a comunidade | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1990 | contínuo | 21 |
| Prêmio Bom Exemplo: parceria FDC e TV Globo Minas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | 2014 | 36 |
| Prêmio Hugo Werneck de Sustentabilidade & Amor à natureza: parceria FDC e Revista Ecológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2013 | 2013 | |
| Participação em redes sociais com perfil aberto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 30 |
| Espaço Gestão Responsável na intranet e portal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | |
| Alianças Nacionais e Internacionais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2002 | contínuo | |

| Projetos/ Programas/ Políticas | Desafios Compartilhados FDC pela Sustentabilidade | | | | | | Princípios do Pacto Global | | | | | | | | | | GRLI | | | | | | PRME | | | | | | Início | Término | Página | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------|---------|--------|----------|-----------|--------|---------|----------|----------|------|----------|----------|----------|-------|
| | Gestão Responsável | Inovação Social | Transparência | Conhecimento | Empresas e Sociedade | Responsabilidade Individual | Direitos Humanos | Direitos Humanos | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Trabalho | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Meio Ambiente | Contra a Corrupção | Contexto global | Ampliar o propósito | Ética como questão central | Reestruturar educação executiva | Propósito | Valores | Método | Pesquisa | Parcerias | | | | Diálogo | | | | | |
| Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2003 | contínuo | | | | | |
| Organização das Nações Unidas (ONU) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2003 | contínuo | 18-20 | | | | | |
| European Foundation for Management Development (EFMD) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 17 | | | | | |
| Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2010 | contínuo | 67 | | | | | |
| Rede ENLACES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2011 | contínuo | 26-27 | | | | | |
| Fundação AVINA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2009 | 2014 | | | | | | |
| Representações em Comitês e Conselhos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fundo Itaú de Excelência Social (FIES) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2006 | contínuo | | | |
| Comitê Brasileiro do Pacto Global | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2006 | contínuo | 18-20 | |
| Globally Responsible Leadership Initiative (GRLI) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2006 | contínuo | 18-20 |
| Principles for Responsible Management Education (PRME) - Central Office | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2008 | contínuo | 18-20 |
| Principles for Responsible Management Education (PRME) - Iniciativa Latino-americana | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2008 | contínuo | 18-20 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|--------------------------|--|-----------|-----------------------|--|
| 1. Estratégia e Análise | | | | |
| 1.1 | Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia. | Integral | 9-12 | |
| 1.2 | Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades. | Integral | 9-12 | |
| 2. Perfil Organizacional | | | | |
| 2.1 | Nome da organização. | Integral | 14 | |
| 2.2 | Principais marcas, produtos e/ou serviços. | Integral | 14-15 | |
| 2.3 | Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures. | Integral | 14-15 | A sede da FDC está localizada em Nova Lima - Campus Aloysio Faria e possui ainda outros três campi - Belo Horizonte, São Paulo e Rio de Janeiro. |
| 2.4 | Localização da sede da organização. | Integral | 14-15 | A sede da FDC é o Campus Aloysio Faria, em Nova Lima (MG). |
| 2.5 | Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório. | Integral | 13-15 | |
| 2.6 | Tipo e natureza jurídica da propriedade. | Integral | 14-15 | |
| 2.7 | Mercados atendidos. | Integral | 14-15,45 | |
| 2.8 | Porte da organização. | Integral | 14-15 | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------------------------------|---|------------------|-----------|--|-------------------------|
| 2.9 | Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária. | Integral | 9-12 | | |
| 2.10 | Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório. | Integral | 28-29 | | |
| 3. Parâmetros para o Relatório | | | | | |
| 3.1 | Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas. | Integral | 13 | | |
| 3.2 | Data do relatório anterior mais recente. | Integral | 13 | | |
| 3.3 | Ciclo de emissão de relatórios. | Integral | 13 | A FDC emite relatórios em ciclo anual. | |
| 3.4 | Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo. | Integral | 120 | | |
| 3.5 | Processo para a definição do conteúdo do relatório. | Integral | 13 | | |
| 3.6 | Limite do relatório. | Integral | 13 | | |
| 3.7 | Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório. | Integral | 13 | | |
| 3.9 | Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas, que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório. | Integral | 13 | | |
| 3.12 | Tabela que identifica a localização das informações no relatório. | Integral | 101-118 | | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---|--|-----------|-----------------------|--------------------------------|
| 4. Governança, Compromissos e Engajamento | | | | |
| 4.1 | Estrutura de governança da organização. | Integral | 1-4 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.2 | Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo. | Integral | 1-4 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.3 | Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança. | Integral | 1-4 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.4 | Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança. | Integral | 22 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.6 | Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados. | Integral | 21 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.7 | Processo para determinação das qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização para questões relacionadas a temas econômicos, ambientais e sociais. | Integral | 13, 21, 25-26 | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|---|------------------|--------------|-----------------------|--------------------------------|
| 4.8 | Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação. | Integral | 14-20 | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.9 | Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios. | Integral | 21 | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.11 | Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução. | Integral | 40-43 | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.12 | Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa. | Integral | 18-20 | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |
| 4.13 | Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/ internacionais de defesa. | Integral | 18-20, 26-27 | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|-----------------------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| 4.14 | Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização. | Parcial | | Interno: colaboradores e professores; Clientes; Governo; Órgãos reguladores; Fornecedores; Comunidade; Sociedade Civil Organizada; Escolas de Negócios nacionais e internacionais; Parceiros; Academia. | |
| 4.15 | Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar. | Parcial | | Finalizamos o mapeamento de stakeholders externos. | |
| 4.16 | Abordagens para o engajamento dos stakeholders, incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de stakeholders. | Parcial | | A FDC promove diversas ações de engajamento com seus diversos públicos, entre elas - reuniões de escuta com colaboradores, mobilizações para fóruns com a comunidade local, entrevistas com os clientes, encontro de práticas com associados, entre outros. | |
| 4.17 | Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos stakeholders e que medidas a organização tem adotado para tratá-los. | Parcial | | Os principais temas levantados pelas partes interessadas ao longo do período são tratados nesse relatório. | |
| Desempenho Econômico | | | | | |
| EC1 | Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos. | Integral | 40-43 | | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| EC3 | Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece. | Integral | 72-74 | | |
| EC4 | Ajuda financeira significativa recebida do governo. | Integral | | A FDC não recebe nenhum tipo de ajuda de custeio do poder público. | |
| EC5 | Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes. | Integral | | Proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local é de 2,11. | 1 e 6 |
| EC6 | Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes. | Integral | 80 | | |
| EC8 | Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades pro bono. | Integral | 9-12 | | |
| EC9 | Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos. | Integral | | Ao desenvolver os executivos, empresários, empresas e gestores públicos, a FDC contribui para o desenvolvimento econômico da sociedade. | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|----------------------|---|-----------|--|-------------------------|
| Desempenho Ambiental | | | | |
| EN1 | Materiais usados por peso ou volume. | Integral | <p>O processo de coleta seletiva é uma iniciativa que a FDC desenvolve desde 2010. No ano de 2014, apuramos os valores a seguir. Entre parêntesis informamos o percentual comparativo com 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Lixo Orgânico = 7,7 T (decréscimo de 10%) . Vidro = 1,8 T (decréscimo de 5%) . Metal = 0,8 T (decréscimo de 12%) . Lixo Comum = 9,9 T (decréscimo de 11%) . Papel = 14,2 T (acréscimo de 30%) . Plástico = 1,05 T (decréscimo de 14%) | 7 e 8 |
| EN3 | Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária. | Integral | <p>No ano de 2014, apuramos os valores a seguir. Entre parêntesis informamos o percentual comparativo ao consumo de energia de 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Campus Aloysio Faria = 1.259.300 KWH (decréscimo de 15%); . Campus BH = 239.194 KWH (decréscimo de 6%); . Campus SP = 190.642 KWH; (acréscimo de 17% devido a alta taxa de ocupação); . Campus RJ = Taxa incluída no condomínio. | 8 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| EN5 | Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência | Integral | | Processos de eficiência energética são revisados anualmente. Em 2014 foi concluída a automação do sistema de ar condicionado do Centro Banco Alfa, no Campus Aloysio Faria (MG). Desde então a automação é realizada a partir de uma central única, o que possibilita o controle da temperatura ambiente das salas de aula com maior eficiência. A manutenção de uma temperatura ambiente agradável é um dos fatores que contribui para o bem-estar das pessoas. No decorrer do ano o consumo de energia foi acompanhado no Painel de Bordo da Sustentabilidade e registrou 15% de redução em relação ao ano anterior, superando a meta definida de 10%. Fez parte deste processo a política de consumo de energia no parque de servidores. | 8 e 9 |
| EN7 | Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas | Integral | | Foram instalados geradores nos campi Aloysio Faria e BH para utilização no horário de ponta, a partir do 2º semestre de 2014. | 8 e 9 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| EN8 | Total de retirada de água por fonte. | Integral | | <p>No ano de 2014, apuramos os valores a seguir. Entre parêntesis informamos o percentual comparativo com 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Campus Aloysio Faria = 29.001 m³ (acréscimo de 21%)*; . Campus BH = 2.005 m³ (decréscimo de 17%)**; . Campi SP e RJ = Taxa incluída nos respectivos condomínios. <p>* No notado crescimento do consumo de água no Campus Aloysio Faria observa-se a queda acentuada do índice pluviométrico da região e o aumento de cerca de 5% da taxa de ocupação dos espaços, se comparado a 2013.</p> <p>** O ano registrou taxa de ocupação menor que o período anterior.</p> | 8 |
| EN9 | Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água | Integral | | O consumo de água da FDC não afeta significativamente a fonte de retirada. | 8 |
| EN10 | Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada | Parcial | | A FDC aguarda deferimento da outorga do Instituto Mineiro de Gestão das Águas - IGAM para utilização do Poço Artesiano, perfurado no Campus Aloysio Faria (MG) no primeiro trimestre/ 2014. Com este sistema será possível utilizar a água na limpeza de áreas comuns e irrigação de áreas verdes. | 8 e 9 |
| EN16 | Total de emissões diretas e indiretas de gases do efeito estufa, por peso. | Parcial | | A FDC recebeu o selo Carbon Free no almoço do Conselho Curador ao compensar a emissão de gases de efeito estufa por meio do plantio de árvores. | 8 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|--|------------------|-----------|--|-------------------------|
| EN18 | Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas. | Parcial | | A FDC não tem um plano específico para redução as emissões de gases do efeito estufa, mas existem atividades em prol do consumo consciente. Constantemente são feitos investimentos em tecnologia a fim de facilitar a conectividade e reduzir a necessidade de mobilidade, por exemplo. | 8 |
| EN21 | Descarte total de água, por qualidade e destinação. | Integral | | Por não ter incidência de poluentes que demandem tratamento específico a FDC realiza o processo de descarte através da rede pluvial e de esgoto das concessionárias que atuam nos municípios que possui sede. | 8 |
| EN22 | Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição. | Integral | | Analisar dados no indicador EN1. | 8 |
| EN26 | Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução dos impactos. | Parcial | | Desde 2010 a FDC realiza o programa FDC Consciente que possui duas linhas de atuação - coleta seletiva de resíduos e consumo consciente com iniciativas para redução do desperdício de alimentos e consumo de água, luz, gás, papel e copos de plástico. Em 2014 foi fechado um novo contrato para a coleta de resíduos junto a Associação dos Catadores de Materiais Recicláveis de Itabirito - ASCITO, município vizinho ao principal Campus. A coleta é realizada três vezes por semana e a renda totalmente revertida para a própria associação. | 7, 8 e 9 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|-------------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| EN28 | Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes de não-conformidade com leis e regulamentos ambientais. | Integral | | Não houve multas em 2014. | 8 |
| Desempenho Social | | | | | |
| LA1 | Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região. | Integral | 70-71 | | |
| LA2 | Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região. | Parcial | | A taxa de rotatividade de colaboradores da FDC em 2014 foi de 7,99%. | 6 |
| LA3 | Benefícios oferecidos a empregados por tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminado pelas principais operações. | Integral | 72-74 | | 6 |
| LA4 | Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva. | Integral | | 100% dos colaboradores CLT são atendidos pela negociação coletiva. | 1 e 3 |
| LA5 | Prazo mínimo para notificação com mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva | Integral | | Não existe prazo mínimo estabelecido. Sempre que realiza mudança operacional significativa a FDC informa aos colaboradores com a maior antecedência possível. | 1 e 3 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|---|------------------|-----------|---|-------------------------|
| LA6 | Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional. | Integral | 74 | | 1 |
| LA7 | Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região. | Integral | | Não houve nenhum registro no período. | 1 |
| LA8 | Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade em relação à doenças graves. | Integral | 73 | A FDC realiza campanhas de prevenção de doenças e assistência e acompanhamento contínuo de situações relacionadas à saúde dos colaboradores e familiares. | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global | |
|---------------|---|-----------|-----------------------|---|-------|
| LA10 | Média de horas de treinamento por ano, por funcionários, discriminada por categoria funcional. | Parcial | 74-76 | Em 2014 a FDC realizou uma média de 19 horas* de treinamento/colaborador. * Na média não estão contempladas as horas dos programas de MBA e Especialização em Gestão, haja vista que os colaboradores não concluem o programa no mesmo ano em que iniciam. E, no caso específico do programa de Especialização em Gestão, cada participante tem autonomia para definir a grade de capacitação de acordo com a sua disponibilidade de agenda. No ano de 2014, três colaboradores iniciaram o MBA e oito Programa de Especialização em Gestão. | |
| LA11 | Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira. | Integral | 75-76 | A FDC implementou o PDI - Plano de Desenvolvimento Individual que possibilita ao colaborador analisar suas competências e aspirações de carreira, tendo o seu gestor como facilitador deste processo. Para as funções de Gerente de Projetos e Coordenação Executiva há também um instrumento de avaliação por competência. | 1 e 6 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|------------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| LA12 | Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira. | Integral | | 100% dos colaboradores possuem metas contratadas com o gestor. O processo garante ao colaborador oportunidade real de adequação às expectativas da organização, por meio de acompanhamentos sistemáticos e feedbacks entre ele e seu gestor, encorajando reflexões dialogadas sobre pontos fortes e de melhoria para o desenvolvimento da sua carreira. | 1 e 6 |
| LA13 | Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade. | Integral | 70-72 | | 1 e 6 |
| LA14 | Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categorial funcional. | Integral | 71 | Não existe diferenciação de salários entre homens e mulheres que exercem a mesma função. | |
| Direitos Humanos | | | | | |
| HR1 | Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos. | Integral | 80 | Todos os contratos de prestação de serviços da FDC têm cláusulas referentes aos direitos humanos previstas no Pacto Global. | 1, 2, 4, 5 e 6 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|---|------------------|-----------|--|-------------------------|
| HR2 | Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e medidas tomadas. | Integral | | A Gerência de Recursos Humanos visitou presencialmente 100% dos fornecedores residentes de todos os campi para verificar o atendimento aos direitos humanos dos respectivos colaboradores. A prática foi incorporada a rotina da área. | 1, 2, 4, 5 e 6 |
| HR3 | Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu o treinamento. | Parcial | | Os aspectos de direitos humanos são tratados na Carta de Convivência da FDC, entregue a todos os colaboradores da instituição e aos fornecedores e prestadores de serviço residentes no primeiro dia de atividades nas instalações da FDC. | 1, 2, 3, 4, 5 e 6 |
| HR4 | Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas. | Integral | | Não houve nenhum registro no período. | 1 e 6 |
| HR5 | Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito. | Integral | | Não houve nenhum registro no período. | 1 e 3 |
| HR6 | Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir com a abolição do trabalho infantil. | Integral | | Não foram identificadas ocorrências de trabalho infantil nas operações da FDC | 1, 2 e 5 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|------------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| HR7 | Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo. | Integral | | Não foram identificadas ocorrências de trabalho forçado ou análogo a escravo nas dependências da FDC. | 1, 2 e 4 |
| HR8 | Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações. | Parcial | | Os aspectos de direitos humanos são tratados na Carta de Convivência da FDC, amplamente divulgada para todos os colaboradores da FDC. | 1 e 2 |
| HR9 | Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas. | Integral | | Não há registro de população indígena nas regiões de atuação da FDC. | 1 e 2 |
| Sociedade | | | | | |
| S01 | Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações na comunidades, incluindo entrada, operação e saída. | Integral | 30-38 | | 1, 2, 5, 7 e 8 |
| S03 | Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização. | Integral | | Este assunto é tratado na Carta Convivência da FDC. 100% dos colaboradores são treinados | 10 |
| S04 | Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção. | Integral | | Não há registro de casos de corrupção na FDC. | 10 |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|--------------------------------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| S05 | Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies. | Integral | | A FDC não participou de elaboração de políticas públicas e lobbies. | 10 |
| S06 | Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país. | Integral | | A FDC não realiza esse tipo de contribuição. | 10 |
| Responsabilidade pelo Produto | | | | | |
| PR5 | Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação. | Integral | | A FDC aplica questionários de avaliação de reação em todas as suas soluções educacionais, a saber a média registrada: - Programas Abertos: 87% de satisfação. - Parcerias: . PAEX: Encontro Anual (4,44), Comitês Presidentes (4,48) e PDD (4,52); . POS: PDD (4,21); . PDA: Encontro Anual das Famílias PDA (4,49), Comitê de Herdeiros (4,36) e Comitê de Fundadores (4,71). * Escala de 1 a 5, sendo 5 a melhor avaliação. | |
| PR6 | Programa de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio. | Integral | | A FDC segue o Código de Boas Maneiras nas ações de e-mail marketing da Associação Brasileira de Marketing Direto (ABEMD). Este código engloba o Código de Ética da ABEMD e o Código da Autorregulamentação para a Prática de E-mail Marketing. | |

Índice Remissivo - Relatório Anual FDC 2014

| Indicador GRI | | Nível de reporte | Página(s) | Comentário / Ação FDC | Correlação Pacto Global |
|---------------|--|------------------|-----------|---|-------------------------|
| PR7 | Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado. | Integral | | Não foram registrados casos de não-conformidade no período. | |
| PR9 | Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços. | Integral | | Não foram registradas multas no período. | |

LEGENDA

Indicador Essencial

Indicador Adicional

*Demais indicadores não transcritos no índice remissivo não são relatados pela FDC.

RELATÓRIO ANUAL DA FUNDAÇÃO DOM CABRAL – 2014

Coordenação, redação e edição

Diretoria Executiva Adjunta de Relações Institucionais

Projeto gráfico e diagramação

Células de edição de Documentos

Colaboração

Comitê de Sustentabilidade e Inclusão Social

CAMPUS ALOYSIO FARIA

Av. Princesa Diana, 760
Alphaville Lagoa dos Ingleses
34000-000 – 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

Av. Afranio de Melo Franco, 290 – 2º andar
Leblon
22430-060 – Rio de Janeiro (RJ) – Brasil

www.fdc.org.br

atendimento@fdc.org.br

4005 9200 (capitais)

0800 941 9200 (demais localidades)

Associados em todo o Brasil

FUNDAÇÃO DOM CABRAL



DESENVOLVIMENTO DE EXECUTIVOS E EMPRESAS