

Relatório de Sustentabilidade HSBC Bank Brasil 2006



Introdução

Este é o primeiro **Relatório de Sustentabilidade do HSBC Brasil** e engloba as ações desenvolvidas ao longo de 2006. O documento marca o avanço de um processo iniciado no ano passado, com a publicação do Balanço Social, e alinha-se ao padrão adotado pela matriz, em Londres.

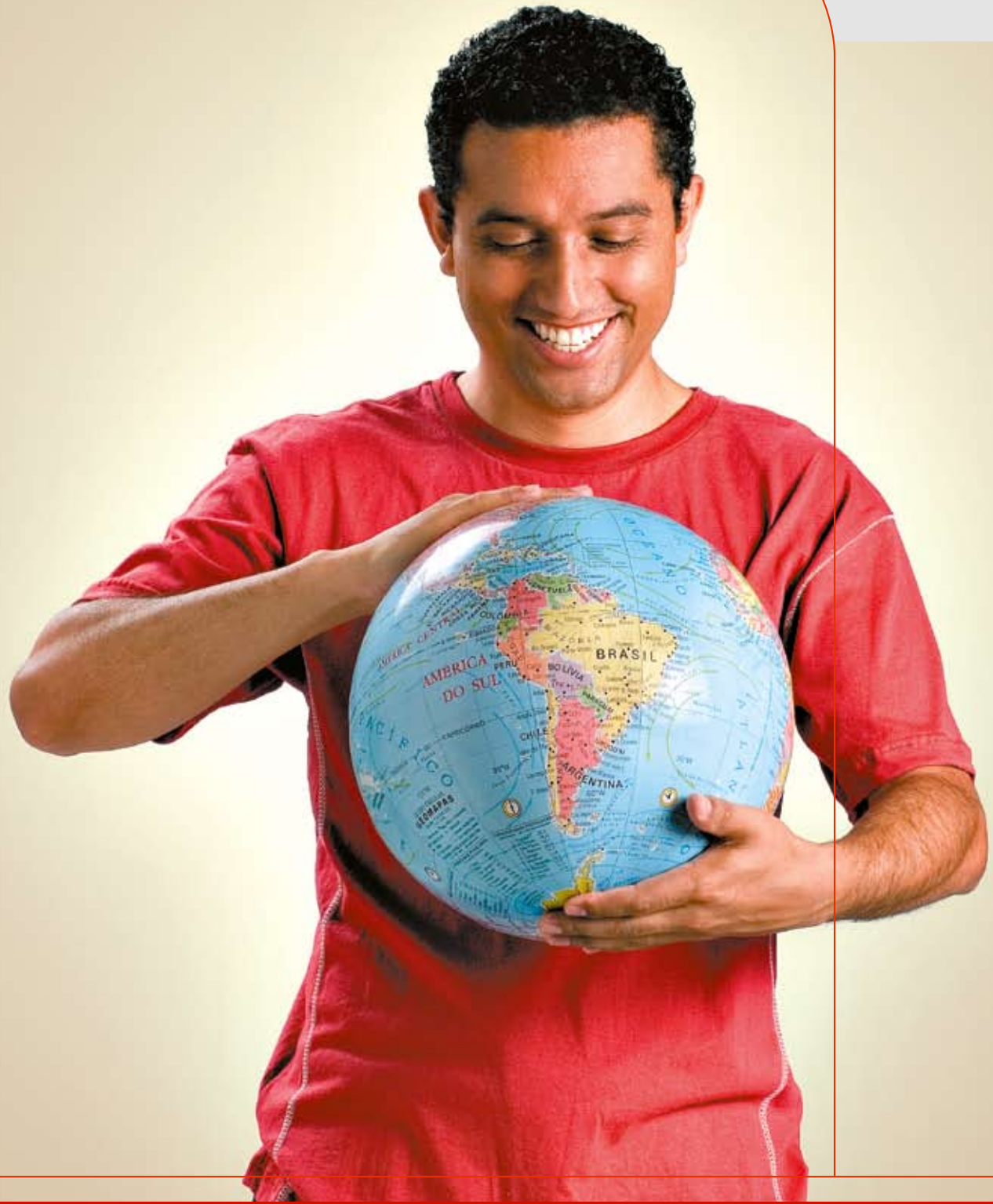
Organizadas segundo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), as informações aqui apresentadas visam fornecer um diagnóstico claro de nossa trajetória de desenvolvimento sustentável. A partir de agora, nossos relatórios anuais seguirão o mesmo padrão de referência internacional, permitindo a todos os públicos estratégicos o acompanhamento de nossos avanços. De acordo com os parâmetros estabelecidos pela GRI, **esse primeiro Relatório de Sustentabilidade do HSBC Brasil contempla o nível de aplicação B.**

Mais que uma prestação de contas, o Relatório de Sustentabilidade é o resultado de um processo conjunto de construção que envolveu clientes, acionistas, fornecedores, organizações não-governamentais e entidades reguladoras. Em consultas a esses públicos, pudemos conhecer seus principais assuntos de interesse e incluí-los neste relato.

Apresentar este primeiro relatório é um processo que não se esgota em si mesmo. Continuaremos buscando aperfeiçoar a construção de relatórios futuros, cada vez mais transparentes, além de seguir envolvendo um número cada vez maior de pessoas e organizações no processo de avaliar e conduzir nossa atuação perante a sociedade.







Sumário

• MENSAGEM DO CEO	06
• MENSAGEM DO INSTITUTO HSBC SOLIDARIEDADE	08
• O HSBC	10
• ESTRATÉGIA E GESTÃO	19
• INSTITUTO HSBC SOLIDARIEDADE	30
• DESEMPENHO ECONÔMICO	41
• DESEMPENHO SOCIAL	44
• DESEMPENHO AMBIENTAL	57
• SUMÁRIO GRI	62

Mensagem do Presidente

O HSBC é reconhecido como um dos líderes globais em finanças sustentáveis, e o Brasil tornou-se referência entre os 82 países em que nossa marca se faz presente. Em 2007, completamos 10 anos de atuação no Brasil e comemoramos o primeiro aniversário do Instituto HSBC Solidariedade, criado com o propósito de dar continuidade e impulsionar nosso investimento social externo e o alinhamento interno às melhores práticas de responsabilidade corporativa.

Ao longo desses 10 anos, consolidamos uma relação de confiança com milhões de brasileiros. Traduzimos o compromisso global de ser o melhor grupo financeiro em ações diárias voltadas para que nossos clientes percebam o HSBC como um dos melhores bancos para se relacionar, nossos funcionários sintam-se em um dos melhores locais para se trabalhar e nossos parceiros comerciais tenham a convicção de que estão em um dos melhores ambientes para fazer negócios.

Do mesmo modo, viabilizamos, por meio do Instituto HSBC Solidariedade, projetos que promovem o desenvolvimento social, econômico e ambiental da comunidade, não apenas por meio da destinação direta de recursos, mas também pela articulação e mobilização das diversas forças com as quais nos relacionamos. Focamos nossa atuação nas áreas de Educação, Meio Ambiente e Geração de Renda na Comunidade. Acreditamos que o Brasil será tanto melhor quanto mais conseguirmos proporcionar boas condições de vida e de ensino para todos, bem como preservar e desenvolver de forma sustentável nossos recursos naturais.

Nosso vínculo com a sustentabilidade tem como ponto de partida a visão de longo prazo na condução dos negócios, fato inegável para uma organização cuja história teve início em 1865. Ampliar nossas atividades e gerar resultados permanece como condição essencial para promover o desenvolvimento sustentável nos mais de 563 municípios onde atuamos.

Desde 2000, o HSBC apóia o Pacto Global e as Metas do Milênio, integrando-os em seus relacionamentos e práticas, com o objetivo de construir uma economia global mais sustentável e inclusiva. Fomos pioneiros ao desenvolver políticas próprias de

concessão de crédito para os setores de Florestas, Água Doce, Químicos e de Energia, participamos em 2006 da revisão dos Princípios do Equador e aplicamos de forma criteriosa esses parâmetros na análise de risco nos projetos propostos no Brasil.

Lançamos, no ano passado, o primeiro Balanço Social do HSBC Brasil, que agora evolui para um relatório de sustentabilidade, em linha com o modelo publicado pela matriz desde 2005 e que consolida os resultados de nossas operações no mundo. Passamos a adotar também as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), padrão de referência internacional que nos permite apresentar nossas práticas e avanços. Esta publicação retrata nosso compromisso com o engajamento de mais pessoas, organizações e empresas no desenvolvimento sustentável do Brasil.

Boa leitura.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Alonso', written over a light grey background.

Emilson Alonso

Presidente e CEO (Chief Executive Officer) – HSBC Bank Brasil

Mensagem do Instituto HSBC Solidariedade

Ao completar um ano de atuação, o Instituto HSBC Solidariedade conseguiu cumprir seu propósito inicial de dar continuidade ao compromisso do Grupo de participar do desenvolvimento social, ambiental e econômico das comunidades de nossa área de influência no Brasil. Mais do que isso, tornou-se um ponto focal para a articulação das inúmeras forças voltadas ao desenvolvimento sustentável. Este é o nosso principal papel: unir capacidades em torno de objetivos comuns.

Além de apoiar soluções que contribuam para a redução dos problemas sociais e ambientais do país, o Instituto HSBC Solidariedade busca cada vez mais despertar empresas e pessoas, dentro e fora do Grupo HSBC, para a necessidade de inclusão da visão de sustentabilidade no dia-a-dia de todos. Essência de nossa atuação global, o equilíbrio entre as dimensões econômica, social e ambiental é a maneira pela qual poderemos fazer frente aos desafios de hoje e de amanhã.

É por meio de uma postura comprometida com o desenvolvimento sustentável que vamos construir um mundo mais feliz. Mais do que um slogan, essa é a nossa forma de encarar a vida.

Boa leitura.



Hélio R. Duarte

Hélio Duarte

Presidente do Instituto HSBC Solidariedade

O HSBC

↘ No mundo

O HSBC Brasil integra uma das maiores organizações de serviços financeiros e bancários do mundo: a HSBC Holdings, com 142 anos de tradição no mercado. O Grupo está sediado em Londres, e desde sua fundação, em Hong Kong, em 1865, vem expandindo suas atividades por meio do crescimento orgânico e da aquisição de grupos bancários tradicionais.

Atualmente, a rede internacional do Grupo HSBC abrange 82 países e territórios na Europa, Hong Kong, Oriente Médio, Ásia, Américas, Oceania e África. São cerca de 10 mil agências que mobilizam cerca de 300 mil colaboradores. A carteira de clientes ultrapassa os 125 milhões e os ativos totais alcançaram US\$ 1,9 trilhão em 31 de junho de 2006. Com ações cotadas nas bolsas de Nova Iorque, Londres, Paris e Hong Kong, o Grupo tem mais 200 mil acionistas em todo o mundo.

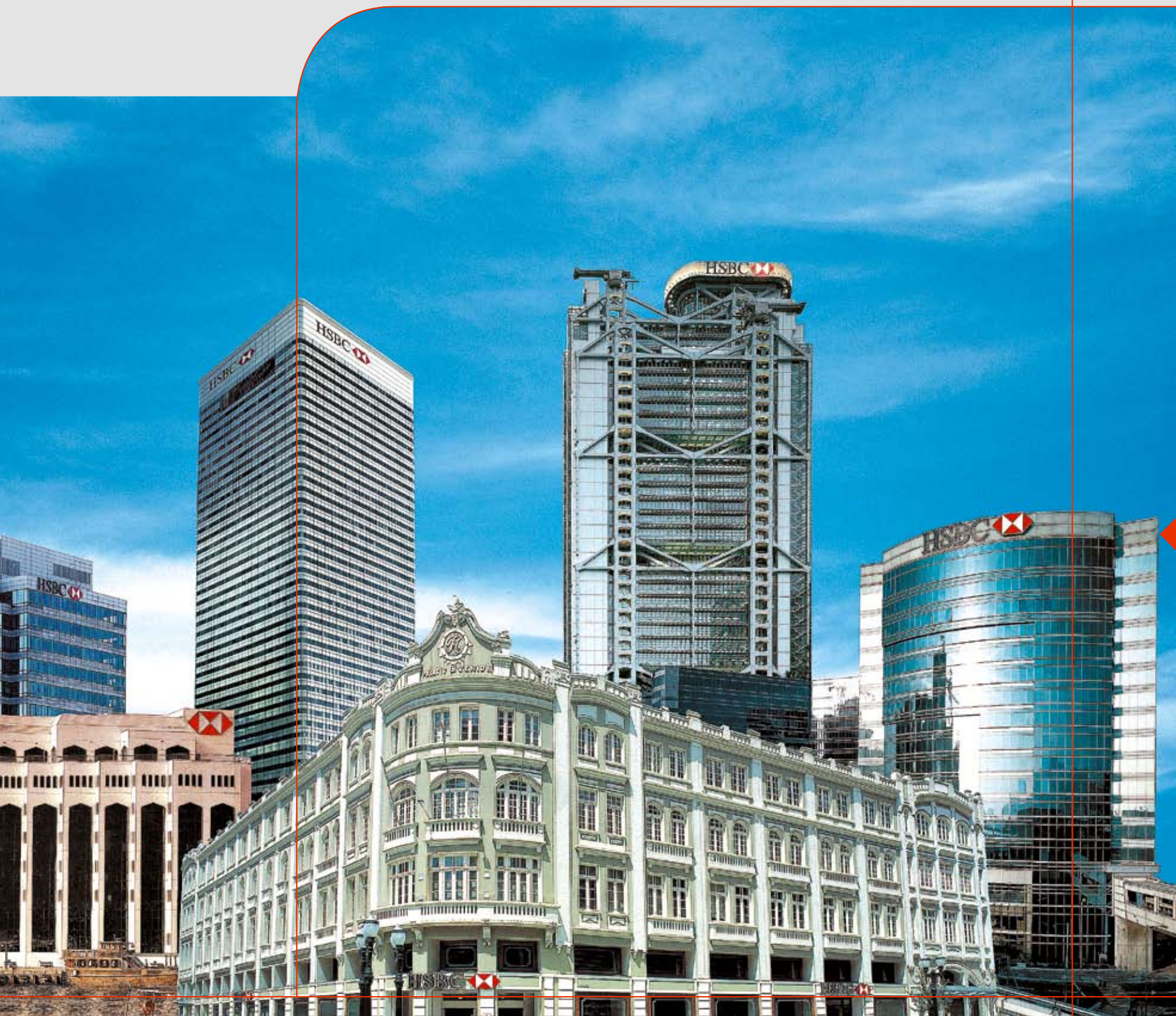
As visões de responsabilidade corporativa e sustentabilidade estão presentes na estratégia de negócios global do HSBC, o que posiciona o Grupo como um dos líderes na adoção de práticas de finanças sustentáveis.

↘ No Brasil

Estamos presentes no Brasil desde 1997. A história da empresa no país começou com a absorção da atividade operacional bancária do antigo Banco Bamerindus e tem sido pautada pelo conceito do lucro responsável. Isso se traduz na prática em ações que, de um lado, visam garantir a solidez do Grupo e o retorno financeiro para seus acionistas e, de outro, nos possibilitam assumir plenamente nosso papel na construção de uma sociedade mais justa.

Nossa atuação no mercado recebeu importantes reforços desde a entrada no Brasil. Primeiro, a empresa assumiu localmente as operações de outras instituições adquiridas pelo Grupo (o americano Republic Bank e o francês CCF).





Em 2003, absorveu as atividades locais do Lloyds TSB, incluindo a promotora de vendas Losango, iniciativa que serviu para reforçar significativamente sua presença no segmento de crédito ao consumo. As financeiras CrediMatone e Valeu foram incorporadas em 2004.

O ano de 2006 marcou a criação de uma nova linha de negócios para o Grupo no Brasil, com a inauguração em Curitiba da HSBC Global Technology (Brasil) – GLT, responsável pelo desenvolvimento de software para uso do Grupo. Junto com as outras duas unidades na Índia e na China, a unidade de Curitiba se encarregará de prover as necessidades globais do HSBC. A GLT já está operando com cerca de 200 profissionais, mas a expectativa é ampliar esse número para 2 mil no longo prazo, criando oportunidades de desenvolvimento, pautado em pessoas, soluções e tecnologia.

O HSBC Bank Brasil atua nos segmentos de banco de varejo, comercial, corporate (grandes empresas), investment (investimentos) e private banking (segmento pessoa física de alto poder aquisitivo), oferecendo serviços como contas correntes, cartões de crédito, fundos de investimento, fundos de pensão, trade services (serviço de câmbio/internacionais), cash management (gerenciamento e recebimento de pagamentos), serviços de tesouraria, mercado de capitais, seguros e previdência, empréstimos e financiamentos. O HSBC Brasil é composto atualmente pelas seguintes empresas:

▲ EMPRESAS	▲ ATIVIDADE
HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo	Bancária
HSBC Seguros (Brasil) S.A.	Seguros
HSBC Capitalização (Brasil) S.A.	Capitalização
HSBC Corretora de Seguros (Brasil) S.A.	Corretagem de seguros
HSBC Assistência Previdenciária	Seguros
HSBC Serviços e Participações Ltda.	Prestação de serviços

HSBC Investment Bank Brasil S.A. – Banco de Investimento	Banco de investimento
HSBC Corretora de Títulos e Valores Mobiliários S.A.	CTVM
Credival Participações, Administração e Assessoria Ltda.	Prestação de serviços
Francinvest Investimentos e Participações Ltda.	Holdings
HSBC (Brasil) Administradora de Consórcio Ltda.	Administradora de consórcios
HSBC Administração de Serviços para Fundos de Pensão (Brasil) Ltda.	Administradora dos passivos do fundo de pensão
HSBC Empresa de Capitalização (Brasil) S.A.	Capitalização
HSBC Participações e Investimentos Ltda.	Holdings
HSBC Vida e Previdência (Brasil) S.A.	Seguro de vida e previdência
HSBC Private Equity Latin America (Brasil) Ltda.	Prestação de serviços
HSBC Leasing Arrendamento Mercantil (Brasil) S.A.	Arrendamento mercantil
Losango Promoções de Vendas Ltda.	Prestação de serviços
Valeu Companhia Securitizadora de Créditos Financeiros	Securitização de créditos financeiros
HSBC Software Development (Brasil) – Prestação de Serviços Tecnológicos Ltda.	Pesquisa e/ou desenv. de produtos de tecnologia
HSBC Investments Gestão de Recursos Ltda.	Gestão de recursos
Ametista Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Boaventura Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Estrela Guia Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Jasmim Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Lírio Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Monte Alegre Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Serra Azul Administração de Bens Ltda.	Administração de bens próprios
Instituto HSBC Solidiedade	Instituto com atividades sociais

↙ HSBC Brasil em números

Patrimônio Líquido	<ul style="list-style-type: none">• R\$ 4,1 bilhões
Rede	<ul style="list-style-type: none">• 934 agências• 458 postos de atendimento/arrecadação• 2.140 correspondentes bancários
Contas ativas	<ul style="list-style-type: none">• 5,3 milhões de clientes• 2,6 milhões de contas correntes pessoa física• 270,4 mil contas correntes pessoa jurídica• 890 mil contas poupança pessoa física• 9,8 mil contas poupança pessoa jurídica
Investimentos Sociais	<ul style="list-style-type: none">• R\$ 11,9 milhões – projetos financiados pelo Instituto HSBC Solidariedade, sendo R\$ 1,3 milhão para o Fundo de Direito da Infância e da Adolescência (Lei nº 8.069)• R\$ 5,8 milhões – Lei Rouanet (incentivo à cultura)

▶ **Para você ou sua empresa contribuir com o Fundo de Direito da Infância e da Adolescência, acesse www.porummundomaisfeliz.org.br.**

↙ Nossos compromissos públicos

As políticas e as práticas do HSBC Brasil refletem seu compromisso com diversas iniciativas voluntárias estabelecidas nos planos mundial e nacional e que visam à construção de uma economia sustentável.

PACTO GLOBAL

O HSBC aderiu mundialmente, em 2000, ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas, que trata do respeito aos direitos humanos no âmbito da empresa e se resume em 10 princípios:

▲ PRINCÍPIO

▲ ATIVIDADES RELACIONADAS DO HSBC BRASIL

1. Respeitar e proteger os Direitos Humanos

- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas de RH
- Políticas com fornecedores, expressa em contratos

2. Impedir violações de Direitos Humanos

- Políticas de RH
- Políticas com fornecedores, expressa em contratos
- Políticas do Instituto HSBC Solidarietà

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho

- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Todos os funcionários são englobados por acordos sindicais

4. Abolir o trabalho forçado

- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas com fornecedores, expressa em contratos

5. Abolir o trabalho infantil

- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas com fornecedores, expressa em contratos

6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho

- Valores HSBC
- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas de RH
- Programas de Diversidade

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

- Valores HSBC
- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas de Crédito Socioambiental
- Políticas de Patrimônio e Logística

8. Promover a Responsabilidade Ambiental

- Valores HSBC
- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas com fornecedores, expressa em contratos
- Políticas de investimento social do Instituto HSBC Solidarietà

9. Encorajar tecnologias que não agridam o Meio Ambiente

- Políticas de Crédito
- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Políticas de Patrimônio e Logística
- Uso racional de recursos naturais

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

- Valores HSBC
- Políticas de Responsabilidade Corporativa
- Código de Conduta
- Políticas de *Compliance*

Metas do Milênio

Desde 2000, o HSBC apóia globalmente a Declaração das Metas do Milênio, documento que resume os oito grandes objetivos que os países integrantes da ONU, entre eles o Brasil, buscarão atingir até 2015. São eles:

- | | |
|---|--|
| 1. Erradicar a extrema pobreza e a fome | 5. Melhorar a saúde materna |
| 2. Atingir a universalização do ensino fundamental | 6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças |
| 3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher | 7. Garantir a sustentabilidade ambiental |
| 4. Reduzir a mortalidade infantil | 8. Promover uma parceria mundial para o desenvolvimento |

O HSBC desenvolve ações e financia projetos que contribuem para a realização desses objetivos.

Índices de sustentabilidade

São vários os indicadores que atestam a participação efetiva do HSBC no desenvolvimento de práticas sustentáveis. Como Grupo global, integramos o FTSE4Good (índice da Bolsa de Valores de Londres) e, desde 2001, o Dow Jones Sustainability Index (Bolsa de Valores de Nova Iorque), que reúnem as empresas que apresentam procedimentos de referência em sustentabilidade.

No ranking de responsabilidade social da revista inglesa *Fortune* de 2006, o HSBC global ocupa a sétima posição, sendo o mais bem-colocado dentre as instituições financeiras. O banco também ganhou o prêmio *Financial Times Sustainable Banking Awards* (Prêmio Financial Times Bancos Sustentáveis), instituído pelo jornal inglês em parceria com a *International Finance Corporation* (IFC), braço de investimento socioambiental do Banco Mundial. Estudo realizado pelas organizações Bank Track e WWF colocou o HSBC em primeiro lugar, ao lado de outra instituição internacional no ranking de finanças sustentáveis sob a ótica de aplicação dos Princípios do Equador.

No Brasil, o HSBC tem aprimorado seu desempenho segundo os critérios dos Indicadores de Responsabilidade Social do Instituto Ethos: numa escala de 0 a 10, evoluiu de 6,09 pontos em 2004 para 7,14 pontos em 2005. Os dados referentes a 2006 somente estarão disponíveis no segundo semestre de 2007, e serão divulgados em nosso site.



Estratégia e Gestão

Somos uma organização financeira de dimensões mundiais. Alcançar e manter essa posição exige de nós o manejo cuidadoso de nossa trajetória. Sabemos que nossa capacidade de impulsionar tendências, direcionar o desenvolvimento local e desenvolver economias é proporcional à força de nossa presença no mercado. É nossa obrigação utilizar esse poder de forma responsável, garantindo o cumprimento dos compromissos assumidos com nossos públicos estratégicos.

Clientes e acionistas esperam do HSBC em todos os países onde atua muito mais do que o resultado econômico que a empresa é capaz de produzir. Eles querem a segurança de poder continuar contando conosco para gerar valor a médio e longo prazo e a certeza de que nossa atuação contribui para multiplicar oportunidades e consolidar uma sociedade melhor. Algumas de nossas ações, como o apoio financeiro a entidades e projetos sociais, o investimento na educação ambiental e no desenvolvimento de energias limpas, o suporte a mulheres e jovens no seu desenvolvimento social e econômico ou simples arrecadações e doações de alimentos, são uma parte importante e talvez a mais visível e mensurável do trabalho social do HSBC no Brasil, mas não expressam em toda sua dimensão o nosso compromisso com a sustentabilidade.

Somente ao inserir a responsabilidade socioambiental na essência de nossa atuação como empresa e pautar nossas ações pelo conceito de sustentabilidade é que estamos selando o nosso pacto com o futuro.

Em agosto de 2005, foi lançada a estratégia global de desenvolvimento sustentável do Grupo HSBC, denominada “Do Risco à Oportunidade” (From Risk to Opportunity), com o objetivo principal de incorporar a sustentabilidade mais profundamente nas suas operações, incluindo a perspectiva do risco de desenvolvimento do negócio. Ainda em 2005, foi estabelecido o Grupo de Desenvolvimento Sustentável para implementar a estratégia e garantir o bom gerenciamento de ambos: dos riscos sustentáveis e das oportunidades de negócios.

Planejamento estratégico

Os programas, as ações e os projetos desenvolvidos pelo HSBC Bank Brasil alinham-se às diretrizes globais traçadas no planejamento estratégico intitulado Managing for Growth para o período 2004-2008, com o objetivo de alçar o Grupo a uma posição de destaque entre os líderes mundiais do mercado financeiro, especialmente no que se refere à percepção dos clientes e às ações de responsabilidade social. Nosso trabalho é contribuir para a realização desse objetivo, considerando sempre as especificidades do mercado brasileiro e as demandas e necessidades dos públicos estratégicos no país.

Os objetivos estratégicos locais são:

Ser o melhor banco de varejo para o varejista

Ser a melhor empresa de serviços financeiros para se trabalhar

Para vencer o desafio de equilibrar prosperidade econômica, justiça social e conservação ambiental, baseamos nossa atuação nos Pilares Globais da empresa:

NOSSOS CLIENTES – Excelência em serviços

NOSSA MARCA – Banco local mundial

NOSSA CULTURA – Melhor lugar para se trabalhar

NOSSA DISTRIBUIÇÃO GLOBAL – Vantagem competitiva

NOSSAS EMPRESAS – Desenvolvimento baseado no crescimento sustentável

NOSSA TECNOLOGIA E PROCESSO – Compromisso com a empresa, em favor do cliente

NOSSA ORGANIZAÇÃO – Orientações com sabedoria e representação com confiança

Liderar significa ser reconhecido como o banco que realiza negócios justos e corretos com seus clientes em benefício da sociedade. O HSBC entende que para o seu sucesso financeiro de longo prazo é importante focar ações de sustentabilidade, o que inclui atender às expectativas de seus clientes, colegas e daqueles que representam os interesses das diversas comunidades, além de abranger toda a sociedade e o meio ambiente global.

Financiamento responsável

Reconhecemos a força do crédito como ferramenta para desenvolver pessoas, lugares e economias. Por isso, nossa política de financiamento se cerca de cuidados para garantir que os recursos não beneficiarão projetos contrários à nossa política de responsabilidade socioambiental.

O banco não financia projetos que possam apresentar impactos negativos (ainda que indiretos) em áreas declaradas Patrimônio da Humanidade pela Unesco. A concessão de crédito a atividades consideradas de risco (como empresas mineradoras, barragens para a construção de hidrelétricas, madeireiras e outras empresas que fazem manejo florestal) está sujeita ao cumprimento de exigências específicas bastante rígidas.

Mudanças climáticas

O HSBC considera a mudança climática como o maior desafio de meio ambiente deste século e apóia uma transição para uma economia de baixa emissão de carbono na atmosfera e responsabilidade com as futuras gerações. São muitos os efeitos negativos que o aquecimento global pode acarretar para nossos clientes e, em consequência, para nosso negócio. Mudanças no padrão de chuvas e de temperatura, prejuízos financeiros pelo descumprimento de novas normas legais ou danos à imagem das empresas que não se adaptarem às exigências do mercado são apenas alguns deles. Por outro lado, é preciso lembrar que a mudança climática é um processo em andamento que precisa ser reconhecido para que todos desempenhem o seu papel. Interferir no ritmo e na intensidade dos impactos representa uma oportunidade que o HSBC está assumindo com responsabilidade.

Como agente financiador, o HSBC se compromete globalmente a apoiar o setor energético na transição para uma economia de baixo carbono. Com a Política de Risco do Setor de Energia, publicada em 2006 pelo banco, vamos direcionar os financiamentos a empreendimentos que cumprem com os padrões de sustentabilidade e também aos que estiverem trabalhando firmemente para alcançá-los.

Diretrizes Ambientais – Um conjunto de diretrizes ambientais definidas globalmente pelo HSBC para áreas sensíveis garante a consistência dos projetos com relação a nossos compromissos com o meio ambiente. O sistema é atualizado periodicamente. A Política de Risco do Setor de Energia complementou o controle, que já contava com diretrizes para as áreas de Florestas e Produtos Florestais, Infra-estrutura de Água Doce e Indústria Química.

A nova política inclui empréstimos e outras formas de auxílio financeiro, atividades nos mercados de dívida e de capital, financiamento de projetos e aconselhamento, e se refere à produção de petróleo e gás, a todas as formas de geração de energia e à transmissão e distribuição de eletricidade. O objetivo do banco é apoiar o enquadramento dos clientes nas leis globais, regionais e nacionais. Algumas normas serão observadas especialmente: Protocolo de Kyoto, Esquema de Comércio de Emissão da União Européia e padrões do International Finance Corporation (IFC).

O documento estabelece ainda o compromisso do banco com a neutralidade de carbono e a orientação dos clientes sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, além de definir a Estratégia do Financiamento de Carbono, que orienta os negócios do grupo com relação a emissões de gases de efeito estufa. O banco também apóia as iniciativas em favor do consumo consciente e incentiva todas as pessoas sob influência de sua rede a ter uma postura responsável quanto à aquisição de bens de consumo, tanto no âmbito corporativo como no pessoal.

▶ **Para saber mais sobre as políticas socioambientais do HSBC, acesse:**
www.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/diretrizes-ambientais.shtml

Princípios do Equador – Por decisão voluntária, o HSBC segue, desde 2003, os critérios de responsabilidade socioambiental estabelecidos pelos Princípios do Equador para a concessão de crédito e se adaptou à versão revisada do documento logo após a sua publicação, em julho de 2006. Pelo documento, as instituições financeiras comprometem-se a negar financiamento a projetos que não cumprem normas de sustentabilidade.

O banco teve participação ativa no Brasil e no mundo nos fóruns e nos grupos de trabalho que assumiram a tarefa de atualizar as diretrizes anteriores e adaptá-las aos novos padrões do IFC (International Finance Corporation). As principais mudanças com relação à versão anterior são as seguintes:

- **Os princípios passam a ser aplicados a financiamentos acima de US\$ 10 milhões. Antes, esse valor era de US\$ 50 milhões.**
- **Serão incluídas nas avaliações as atividades de assessoramento em *project finance*.**
- **A ampliação de projetos com aumento significativo do impacto socioambiental também deverá ser analisada.**
- **Um relatório anual vai tornar pública a aplicação prática dos princípios nas instituições signatárias.**

↳ Governança corporativa

Dois grandes dimensões sobrepostas compõem a administração do HSBC Brasil: um organograma baseado na estrutura dos diversos departamentos e uma organização em comitês definidos por temas estratégicos.

O corpo diretivo do banco é formado por dois altos níveis de gestão: a diretoria executiva (com 12 membros) e as diretorias das áreas (21 diretores e chefes de negócios). O cargo máximo da hierarquia é representado pelo presidente e CEO do Grupo, posição ocupada atualmente por Emilson Alonso.

O Sistema de Governança Corporativa está estruturado em comitês, que reúnem as pessoas-chave para realizar os objetivos estratégicos do grupo. São 13 comitês:

Temas estratégicos e gerenciais:

Comitê Executivo – Conselho responsável pelo direcionamento estratégico das empresas que integram a operação brasileira do HSBC. Participam das reuniões mensais todos os diretores executivos.

Comitê Gerencial – Participam das reuniões trimestrais deste comitê cerca de 50 dos principais executivos do HSBC com o objetivo de avaliar o andamento dos indicadores estratégicos (através da metodologia do Balanced Scorecard), ações em andamento e questões relevantes em todas as áreas da empresa.

Comitê de Responsabilidade Corporativa – Responsável por estabelecer e direcionar estratégias e ações envolvendo projetos de desenvolvimento social, ambiental e econômico. Reúne-se quatro vezes por ano. Nessas ocasiões, especialistas convidados podem trazer temas de relevância à discussão. Há também a presença dos integrantes focais de desenvolvimento, interlocutores distribuídos em todo o Brasil que asseguram a representatividade regional das diversas áreas das empresas do Grupo.

Temas financeiros:

Comitê de Gerenciamento de Ativos e Passivos – Envolve representantes das áreas de finanças, tesouraria e negócios, que se reúnem mensalmente a fim de discutir resultados, posições e riscos de mercado visando à obtenção de lucros e resultados sustentáveis.

Planejamento de Impostos e Capital – Liderado pelo executivo chefe do HSBC, este comitê é responsável pelo planejamento de impostos e capital.

Temas de Risco, Qualidade e Controle:

Comitê de Controle Interno e Gerenciamento de Riscos – Liderado pelo diretor executivo de operações. Participam das reuniões mensais deste comitê todos os executivos envolvidos em questões relacionadas ao controle interno e ao gerenciamento de riscos.

Comitê de Auditoria – Tem como objetivo assegurar que as práticas do HSBC sigam as recomendações sugeridas por auditorias internas e externas.

Comitê Estratégico de Custos – Liderado pelo executivo chefe do HSBC, este comitê é responsável pelo planejamento e a implantação de estratégias para maximizar a eficiência no gerenciamento de custos.

Comitê de Produtos – Em reuniões mensais, com base em dados mercadológicos, os membros deste comitê analisam o desenvolvimento de novos produtos, assim como a necessidade de ajustes na linha existente.

Comitê de Qualidade – Este comitê é responsável pelo monitoramento de reclamações de consumidores, pela qualidade de serviços e também por acompanhar os projetos de melhoria de processos por meio da metodologia Seis Sigma.

Comitê de Tecnologia – O foco deste comitê é analisar assuntos relacionados à tecnologia, como plataformas, arquitetura de sistemas, novos projetos e ações em curso.

Comitê de Recursos Humanos – Seu objetivo é definir e implantar estratégias envolvendo o relacionamento com os colaboradores, a comunicação interna, a remuneração, o treinamento e outras questões referentes ao RH.

Comitê de Diversidade – Formado por um grupo de executivos e funcionários, tem por objetivo discutir e promover a implantação de práticas para a geração de oportunidades iguais para todos os colaboradores, independentemente de sexo, raça, idade ou da existência de necessidades especiais.

▶ Para saber mais sobre a estrutura de governança do HSBC, acesse:
www.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/sistema-governanca-corporativa.shtml

↳ Sistema de gestão

É no presente que se delinea o futuro. Na gestão de uma empresa, isso significa traduzir em ações – hoje – os objetivos estratégicos traçados para o médio e longo prazos.

Desde o final de 2004, o desempenho do HSBC Bank Brasil é acompanhado por meio do Balanced Scorecard (BSC). O BSC inclui quatro dimensões de análise: pessoas, processos, clientes e aspectos financeiros. Mais do que uma ferramenta, é um modelo de gestão que garante o alinhamento estratégico dos diferentes setores e níveis da empresa e o acompanhamento do desempenho. O modelo proporciona rapidez e clareza na análise, facilitando a identificação de problemas e a definição de possíveis ajustes na rota traçada.

O HSBC está gradualmente ampliando a sua utilização do BSC no Brasil. Atualmente, todas as diretorias executivas utilizam o modelo para as avaliações trimestrais que realizam. No segundo nível decisório, o BSC já foi implantado em cerca de 85% das diretorias de áreas e chefias de negócios.

Avaliação de competências

Os colaboradores do HSBC Bank Brasil são submetidos ao Sistema de Avaliação de Competências, que envolve aspectos, como visão estratégica, visão de negócio, comprometimento e desenvolvimento pessoal, liderança, foco no cliente e trabalho em equipe. A idéia é garantir que os líderes da empresa estejam realmente alinhados com as bases de atuação da empresa nas dimensões econômica, social e ambiental.

Uma vez integrados às diretorias, os profissionais passam a ter seu desempenho avaliado por meio do Balanced Scorecard. A análise leva em conta o cumprimento dos objetivos e das metas das áreas (alinhados com as estratégias globais) e também

das metas individuais dos executivos, diretores e chefes de negócio, estabelecidas internamente.

A política de remuneração dos níveis mais altos da hierarquia prevê participação nos lucros e remuneração variável, nos mesmos moldes do estabelecido para todos os colaboradores. Os executivos de alto desempenho e potencial se beneficiam ainda de um Plano de Previdência PGBL.

Nossa dedicação em oferecer produtos e serviços de qualidade garantiu alguns prêmios importantes em 2006:

- **“Destaque em administração de planos”, concedido pela Associação Nacional dos Contabilistas das Entidades de Previdência Privada.**
- **“Melhor gestor de fundos multimercados no ano de 2006”, concedido pela Revista Exame.**
- **Classificação “5 estrelas” pelo ranking da Revista Exame – Investimentos Pessoais para os fundos HSBC FI Referenciado DI Executivo, HSBC FIC Referenciado DI Premier e HSBC curto prazo liquidez.**
- **Primeiro lugar na categoria Responsabilidade Social do ranking da Revista IstoÉ Dinheiro. Pelo segundo ano consecutivo, a empresa também foi reconhecida como o segundo melhor banco do mercado.**

↘ **Cumprimento da lei e dos compromissos assumidos voluntariamente**

No HSBC, primamos pelo cumprimento da lei e dos códigos e regulamentos que ditam as melhores práticas administrativas. Essa é uma responsabilidade compartilhada por todos os colaboradores do banco e está explicitada no Código de Conduta do HSBC, que reúne as principais normas de atuação a serem observadas no trabalho. Os colaboradores também são encorajados a denunciar casos de não-conformidade e, para isso, podem entrar em contato – de forma anônima por meio do canal Voz Ativa – com a área de *Compliance*.

No Brasil, a complexidade da legislação de atendimento ao público impõe um desafio extra aos administradores de instituições financeiras. No total, são mais de 1.600 leis que tratam do tema e há diferenças regionais. Em 2006, o HSBC trabalhou firmemente para adequar sua rede de agências no país a esse conjunto de regras, proporcionando mais conforto aos clientes. Em todas as agências foi implantado, por exemplo, o sistema de senhas para ordenar e agilizar o atendimento e também nos preparamos para facilitar o acesso de portadores de deficiência e de outros públicos prioritários. Até o fim do ano havia sido possível cumprir com quase 80% das ações previstas por lei, e ao longo de 2007 continuaremos trabalhando para ampliar esse percentual.

No que se refere aos procedimentos de comunicação, buscamos assegurar as melhores práticas do mercado envolvendo as áreas de *Compliance*, Jurídico, Operações e Qualidade desde a definição do conteúdo até a formatação das mensagens. Ao negociar com produtos de investimento, adotamos sempre uma linguagem clara e divulgamos apropriadamente os riscos envolvidos na operação. No ano de 2006, foi registrado apenas um caso de não-conformidade (1%).

Nosso relacionamento com o governo e os partidos políticos é pautado pela transparência e pela independência. Não se permitem contribuições da empresa a partidos políticos. Em 2006, também não foram registrados subsídios do governo às operações do HSBC.

▼ **Atuação ética**

O HSBC combate globalmente o suborno e a extorsão. O tema é objeto de atenção e cuidado por parte de todos os níveis gerenciais e integra o Código de Conduta e os treinamentos periódicos do banco no Brasil. O documento estabelece regras de fácil compreensão e orientações de procedimentos. Até mesmo as contribuições a entidades sociais e os patrocínios passam por uma criteriosa avaliação para garantir que sejam usados corretamente. Além disso, áreas sensíveis recebem um

acompanhamento especial. Os negócios de maior dimensão são auditados interna e externamente (por amostragem).

Também adotamos medidas para prevenir que a instituição seja utilizada para atividades ilegais, tais como a lavagem de dinheiro e o financiamento ao terrorismo. Os procedimentos são periodicamente atualizados e os colaboradores recebem capacitação para identificar movimentações suspeitas. Em 2006, promovemos um reforço no treinamento sobre o tema e atualizamos o conteúdo disponível na intranet. A denúncia de casos suspeitos é obrigatória para todos os colaboradores.

Alinhados com a política global do grupo sobre o tema, adotamos vários acordos internacionais de prevenção contra crimes financeiros:

- **Convenção das Nações Unidas contra o Tráfico Ilícito de Drogas e Substâncias Psicotrópicas (Convenção de Viena, 1988).**
- **Convenção Européia sobre a Lavagem do Dinheiro – Investigação, Detenção e Confisco de Bens Resultantes do Crime (Convenção de Estrasburgo, 1990).**
- **Comitê de Supervisão Bancária da Basileia (declaração de princípios sobre a prevenção do uso criminoso do sistema bancário, 1988).**
- **Força-tarefa de Ação Financeira e Recomendações Especiais para o Combate ao Financiamento do Terrorismo.**

▶ **Para saber mais sobre a postura ética do HSBC, acesse:**
www.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/valores.shtml

Instituto HSBC Solidariedade

O Instituto HSBC Solidariedade foi criado em 31 de março de 2006 e representa o braço social do HSBC no Brasil. A organização integrou e ampliou as ações de responsabilidade corporativa que já eram desenvolvidas pela empresa. Sua missão é transformar positivamente vidas e lugares.

O trabalho do instituto desenvolve-se em duas frentes de ação:

- **Dentro da empresa, o instituto atua como mobilizador das ações sociais que envolvem os colaboradores e serve de referência para a definição e a execução das políticas que transformam em realidade o compromisso do HSBC Brasil com a sustentabilidade.**
- **Fora da empresa, a organização é um importante financiador de projetos de inclusão social e desenvolvimento nas áreas de educação, meio ambiente e geração de renda, além de ser o principal interlocutor e agente da empresa nas estratégias de engajamento de seus públicos estratégicos.**

É importante destacar que no HSBC a responsabilidade corporativa não é uma estrutura à parte, nem se limita a determinado cargo ou departamento. Ela integra todas as áreas do Grupo e tem participação fundamental no planejamento estratégico. Está presente, por exemplo, nos critérios para concessão de crédito, seleção de fornecedores, formatação de novos produtos, doações à comunidade e a organizações sociais e até mesmo na administração interna dos negócios.

Para realizar seu trabalho social, o instituto interage com uma grande variedade de públicos e adota diversas estratégias. Em comum, todas as ações seguem o princípio da sustentabilidade, construído a partir de três conceitos: relacionamento com a causa, mobilização e sustentabilidade de recursos – humanos, físicos e econômicos.





Investimentos sociais

Em 2006, o instituto investiu cerca de R\$ 12 milhões dos recursos sociais do HSBC em projetos sociais elaborados e desenvolvidos pela própria comunidade. Foram 177 iniciativas que beneficiaram direta e indiretamente 2 milhões de pessoas, com o envolvimento de 1 milhão de clientes e colaboradores na aquisição dos produtos, serviços e investimentos sociais. As entidades interessadas em receber os recursos submetem os projetos para avaliação do instituto. Recebem prioridade as áreas de educação (75%), meio ambiente (15%) e geração de renda na comunidade (10%).

Dos recursos investidos pelo instituto, cerca de R\$ 1,3 milhão se destinou a Fundos Municipais e/ou Estaduais da Infância e da Adolescência. O processo de seleção é democrático, podendo participar todas as entidades que contam com projetos aprovados em conselhos que permitiam a **doação dirigida**. Em 2006, o instituto selecionou 23 projetos nas áreas de educação e geração de renda, junto aos conselhos.

O Programa HSBC Educação foi criado em 2001 para atender crianças desprivilegiadas que cantam no evento de Natal realizado pelo banco todos os anos no prédio da matriz, em Curitiba. O programa envolve aulas de reforço escolar, informática e educação ambiental, além de acompanhamento odontológico (ação voluntária de parceiro do HSBC) e médico para 850 crianças em Curitiba. E, em outras frentes, atua na modernização das escolas rurais, como forma de estimular o desenvolvimento dos municípios do interior de uma educação adequada à realidade do campo e evitar a migração para os grandes centros urbanos. Uma nova vertente foi a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Na área de meio ambiente, o instituto investiu em ações de educação ambiental e no desenvolvimento de projetos para o abastecimento de comunidades de baixa renda com energias renováveis (como solar e eólica).

Na terceira área de atuação – comunidade –, garantiu o investimento em projetos de capacitação profissional e de geração de renda com foco no empreendedorismo. Os principais públicos beneficiados foram as mulheres e os jovens. A escolha baseou-se em dois fatores: o crescimento do número de mulheres chefes de família e a dificuldade dos jovens em enfrentar a entrada no mercado de trabalho.

A modernização de escolas rurais, o desenvolvimento de energias renováveis, os projetos de geração de renda e os Fundos da Infância e da Adolescência continuarão sendo prioridade do instituto em 2007, mas a organização também vai apoiar projetos destinados às pessoas com deficiência. A idéia é aprimorar o ensino médio especial e impulsionar as iniciativas de inclusão desse aluno no ensino regular. Como consequência da melhoria da formação básica, espera-se colaborar para a formação de profissionais capacitados no futuro e em melhores condições de aproveitar as oportunidades de trabalho que deverão ser criadas com a implantação das leis que estabelecem percentuais mínimos de pessoas com deficiência nas empresas.

▶ **Conheça os projetos apoiados pelo Instituto HSBC Solidarietà no site: www.porummundomaisfeliz.org.br**

▶ Investimento ambiental

Em 2006, seguimos trabalhando em um importante programa global do Grupo: Investindo na Natureza. O programa estabelece o apoio a organizações ambientais de referência no mundo, com ações definidas em um cronograma de cinco anos, finalizado em 2006, ainda com atividades de conclusão em 2007.

São três as organizações parceiras que desenvolveram ações no Brasil: WWF, Botanic Gardens e Earthwatch Institute.



A parceria com a WWF envolve o financiamento do programa “Água para a Vida, Água para Todos”, que inclui ações como a constituição de uma base institucional para a gestão da água doce no Brasil; o engajamento do poder público, da iniciativa privada e da população em geral; a educação e a conscientização ambiental; além do fortalecimento das políticas públicas do setor. Ao longo dos últimos cinco anos, o Grupo HSBC destinou US\$ 5 milhões à realização das ações.

▶ **Para saber mais sobre a WWF, acesse: www.wwf.org**



Com a Botanic Gardens Conservation International, o grupo apóia os jardins botânicos localizados nas grandes cidades e a implementação de uma estratégia global de preservação. O objetivo foi garantir a sobrevivência de 20 mil espécies raras de plantas ameaçadas de extinção. As ações, no Brasil, beneficiam diretamente 29 jardins botânicos.

▶ **Para saber mais sobre a Botanic Gardens Conservation International, acesse: www.bgci.org**



Ainda dentro do programa Investindo na Natureza, o Grupo HSBC apóia as ações do Earthwatch Institute, que visa estimular a participação de funcionários de grandes corporações em atividades voluntárias: 2 mil colaboradores do mundo inteiro – e, dentre esses, 158 do Brasil – participaram de projetos em diferentes países nas áreas de pesquisa, educação e conservação. Os colaboradores do HSBC Bank Brasil também participam de atividades de conscientização ambiental e informação sobre projetos de campo no Brasil com organizações locais. Em 2006, 80 colaboradores viveram a experiência de uma caminhada orientada na mata, participaram de estudos botânicos em laboratórios especializados e de atividades lúdicas na natureza.

▶ **Para saber mais sobre o Earthwatch Institute, acesse: www.earthwatch.org**

▸ **Voluntariado**

Cerca de 5 mil colaboradores do banco participam de ações voluntárias nas áreas de combate à fome, capacitação complementar e profissional, geração de renda, conscientização ambiental, orientações de saúde e prevenção, além de campanhas de arrecadação de alimentos, agasalhos e brinquedos. De 2005 para 2006, o número de pessoas envolvidas nas ações praticamente dobrou.

Como impulsionador da responsabilidade social individual dos colaboradores, o instituto garante a capacitação dos interessados por meio de parcerias, além de mobilizar os voluntários e coordenar algumas ações. O programa de voluntariado existe no HSBC desde 2000, mas a partir de 2005 assumiu uma nova forma de atuação, com o contato mais estreito entre os voluntários e as entidades beneficiadas, incentivando uma participação mais ativa e comprometida com o desenvolvimento.

Na Maratona Social, que envolveu a maioria das redes de agência do banco, os voluntários elegeram uma instituição para apoiar com atividades ao longo de todo o ano. O trabalho era focado no tema definido para cada rede (exemplos: desafio socioambiental, geração de renda). As entidades escolhidas também foram beneficiadas com as campanhas sazonais (Páscoa, Inverno, Natal). Para 2007, está prevista a participação de todas as redes de agências além da área administrativa do banco. E já se discute a viabilidade do envolvimento de clientes e fornecedores nas ações.

Uma ferramenta importante para a integração dos voluntários em todo o país foi o Portal do Voluntário. Em funcionamento desde o final de 2005 na intranet do banco, o portal facilita a troca de informações e experiências.

Campanhas de arrecadação:

Tema	Resultados	Instituições beneficiadas
Páscoa	34 mil ovos de chocolate	426
Inverno	145 mil agasalhos	368
Natal	45 mil presentes e 148 toneladas de alimentos	490

▶ Para saber mais sobre o voluntariado no HSBC, acesse: <https://www.portaldovoluntariohsbc.org.br/site>

▶ Relação com públicos estratégicos

Cultivar o relacionamento com públicos estratégicos dentro e fora da empresa e garantir a troca de informação com esses públicos e sua união em torno de um ideal comum é outro papel fundamental desempenhado pelo instituto. Além de estimular o envolvimento dos colaboradores nas ações voluntárias e liderar as rodadas de engajamento com *stakeholders*, o instituto também promove a aproximação dos diversos públicos em eventos para discutir novos caminhos de construção para um desenvolvimento sustentável e inclusivo.

Em 2006, apoiamos a Associação Brasileira de Desenvolvimento de Lideranças na realização do Fórum de Sustentabilidade. O evento teve lugar em Curitiba e em São Paulo e apresentou projetos efetivos nas áreas de desenvolvimento sustentável e da realização das Metas do Milênio. O HSBC promoveu a participação de seus colaboradores e líderes sociais da comunidade, estudantes e acadêmicos no encontro.

Fontes de financiamento

O orçamento do instituto é composto majoritariamente por aportes diretos do próprio banco, que destina à instituição parte de seu lucro líquido anual. No ano de 2006, esse valor foi de R\$ 11,9 milhões, 86% superior ao destinado no ano anterior. Outros repasses do banco estão vinculados ao resultado de operações específicas, como os produtos, serviços e investimentos sociais e compromissos assumidos com os clientes.

Com a **redução do envio mensal de extratos impressos** aos clientes, por exemplo, o banco doa R\$ 0,25 ao mês para o instituto por extrato que o cliente concorda em suspender. Como as informações do extrato estão disponíveis na internet (e com muito mais rapidez e segurança), o banco já oferecia a seus clientes a possibilidade de suspender os envios, e com isso colaborar para a redução do consumo desnecessário de papel, mas poucos aderiam. Vincular a mudança de hábito a uma ajuda efetiva aos programas de desenvolvimento social foi o estímulo que faltava para convencer os clientes. Cerca de 1,1 milhão de extratos deixam de ser enviados todos os meses e o orçamento do Instituto ganha um reforço extra para cumprir a sua missão.

Também compõem a receita recursos apurados com alguns dos produtos sociais do HSBC. É o caso do **Fundo DI Social**: o banco doa ao instituto metade da taxa de administração do fundo. O **Cartão Instituto HSBC Solidariedade**, lançado em abril de 2006, oferece todas as vantagens de um cartão de crédito normal, mas o cliente se compromete a fazer uma doação mensal de R\$10,00, R\$ 20,00 ou R\$ 30,00 (incluída diretamente na fatura) ao instituto. O banco contribui com parte do recurso do serviço de pagamento a cada compra no cartão (taxa de interchange). Até o fim de 2006, haviam sido emitidos cerca de 72 mil cartões, garantindo R\$ 1,4 milhão ao instituto. O recurso será usado durante este ano para financiar projetos de atendimento a crianças desprivilegiadas e em situação de risco social.

Produtos sociais HSBC

O Fundo DI Social e o Cartão Instituto HSBC Solidariedade representam uma das estratégias sociais da empresa no Brasil: criar mecanismos que facilitam a participação de todos nas ações de solidariedade.

Outros produtos compõem a carteira social do HSBC. Saiba como funcionam:

• **Cartão HSBC Solidariedade** – É um cartão de crédito normal e um canal para captar as doações à Pastoral da Criança, uma das entidades brasileiras mais respeitadas e reconhecidas no trabalho de combate à fome e à desnutrição infantil. O titular do cartão doa R\$ 10,00 mensais (pagos dentro da fatura mensal) e o banco abdica de parte da taxa de interchange. Lançado em outubro de 2005, o cartão foi adotado por 67 mil pessoas. Ao longo de 2006, garantiu recursos da ordem de R\$ 4,2 milhões à Pastoral.

• **Fundo ISE** – Ao optar por essa aplicação, o cliente tem a garantia de estar investindo em empresas social e ambientalmente responsáveis. O fundo está vinculado ao Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo, que engloba cerca de 40 empresas que apresentam as melhores práticas de sustentabilidade. A avaliação das performances de sustentabilidade fica por conta da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

• **Fundo HGIF** – É um fundo offshore (GIF), no qual o HSBC abdica de parte da taxa de administração em prol da Brazil Foundation, uma organização não-governamental que apóia projetos de desenvolvimento em comunidades desprivilegiadas no Brasil.

Para saber mais sobre os produtos sociais e outras entidades parceiras do HSBC, acesse: www.porumundomaisfeliz.org.br/facaomundomaisfeliz.html

▶ E para saber sobre as entidades parceiras mencionadas:
Pastoral da Criança: www.pastoraldacrianca.org.br
Brazil Foundation: www.brazilfoundation.org



EDUCAÇÃO

+



MEIO AMBIENTE

+



COMUNIDADE



Desempenho Econômico

Valor Econômico (em R\$ mil)

Geração de Valor Econômico	2006	2005
Receita de produtos e serviços	9.375.631	8.241.634
Retorno sobre o investimento	3.215.210	3.320.304
Encargos financeiros	(5.906.675)	(6.146.970)
Pagamento de fornecedores	(2.767.953)	(1.862.410)
Total	3.916.213	3.552.558
Distribuição do Valor Econômico		2005
<i>Colaboradores</i>		(947.113)
<i>Governo (impostos e INSS)</i>		(1.677.999)
<i>Investimento social</i>		(11.504)
<i>Doações de responsabilidade social</i>	<i>11.997</i>	
Educação	8.294	
Meio ambiente	754	
Comunidade	1.602	
Incentivo ao FIA*	1.347	
<i>Recurso a ser aplicado em 2007</i>		<i>2.513</i>
<i>Incentivo à cultura</i>		<i>9.142</i>
Investimento direto em marketing	3.290	
Lei Rouanet	5.852	
<i>Acionistas (lucros e dividendos)</i>	<i>(266.398)</i>	(255.200)
<i>Reserva de investimento</i>	<i>(758.642)</i>	(660.742)
Total	(3.916.213)	(3.552.558)

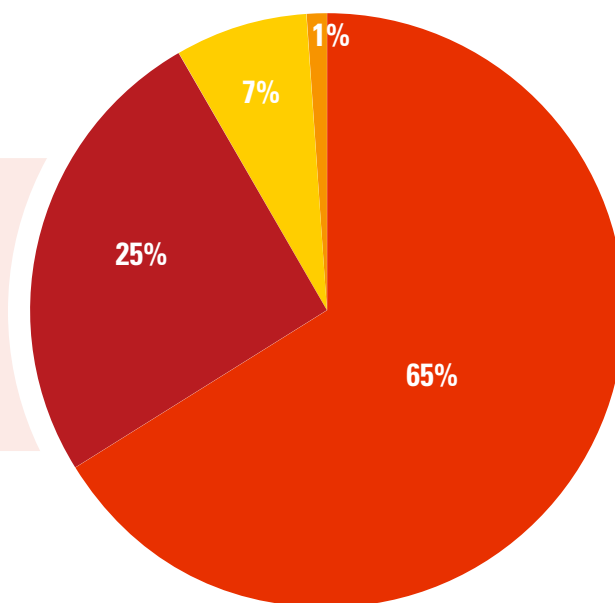
* FIA – Fundo da Infância e da Adolescência

↳ Fomento à economia

A rede de fornecedores do HSBC Brasil engloba quase 4.800 empresas, em sua grande maioria (90%) sediadas no país. Apenas 10% dos contratos envolvem fornecedores internacionais, sempre nos casos de contratos estabelecidos globalmente pelo Grupo HSBC.

Perfil econômico dos fornecedores:

- | | |
|---|-------|
| • Faturamento anual até R\$ 100 mil | (65%) |
| • Faturamento anual entre R\$100 mil e R\$ 1 milhão | (25%) |
| • Faturamento entre R\$ 1 milhão e R\$ 10 milhões | (7%) |
| • Faturamento a partir de R\$ 10 milhões | (1%) |



↳ Informações financeiras – 2006

Investimento	
Ampliação e modernização da rede de atendimento (em R\$ mil)	24.838
Tecnologia da informação (em R\$ mil)	108.001
Capitalização	
Patrimônio líquido (em R\$ mil)	4.111.913
Alavancagem seca - Exigível/PL (%)	13,00
Índice Basileia (%)	14,00
Estrutura Patrimonial	
Ativo total (em R\$ mil)	58.265.728
Carteira de crédito (em R\$ mil)	25.183.966
Ativo realizável a longo prazo (em R\$ mil)	15.141.419
Ativo permanente (em R\$ mil)	2.884.432
Passivo total (em R\$ mil)	58.265.728
Depósitos totais (em R\$ mil)	37.725.94
Passivo exigível a longo prazo (em R\$ mil)	25.585.825
Patrimônio líquido (em R\$ mil)	4.111.913
Roa – Rentabilidade dos Ativos (%)	1,62
Roe – Rentabilidade Patrimonial (%)	23,02

Desempenho Social

A relação do HSBC Bank Brasil com seus públicos estratégicos é pautada pela transparência. As informações mais relevantes sobre o banco estão disponíveis no site da empresa e em diversos documentos e balanços publicados, como é o caso deste relatório. Mantemos ainda canais específicos de comunicação para os diferentes interlocutores. A seguir, destacamos alguns deles:

Clientes – Central de Atendimento, contato via e-mail, carta, fax ou diretamente nas agências e nos postos de atendimento. Monitoramos e respondemos também as reclamações via Procon, Banco Central ou meios de comunicação. Na defesa de seus interesses diante do HSBC, o cliente conta ainda com a área de Qualidade, que exerce o papel de Ouvidor.

Público interno – são mais de 10 canais de comunicação. A novidade implantada em 2006 foi o Blog do CEO, um canal de comunicação via intranet. Em artigos semanais, o CEO comenta temas atuais e importantes para a empresa e os colaboradores fazem comentários, sugestões ou pedir informações e esclarecer dúvidas. Nos seis primeiros meses de funcionamento, o blog – que se subdivide nos temas clientes, concorrência, cultura, estratégia, gestão, Grupo HSBC, imagem, pessoas, processos, produtos, qualidade de vida e responsabilidade social – já ultrapassava a marca de 1 milhão de acessos.

Nas rodadas de pesquisa (A Voz do Funcionário, Avaliação e Liderança), SAC Interno (sobre qualidade de serviços) e Voz Ativa (temas de RH), o colaborador pode expressar sua opinião. As informações sobre temas do banco são divulgadas no HSBC TV (televisão corporativa), na Revista Valores (de circulação interna), na intranet e em diversos informativos de comunicados.





Podemos citar ainda três processos nos quais a interação dos colaboradores ajuda a construir uma empresa melhor. O “Frente a Frente” é uma turnê anual que o presidente do HSBC realiza pelo Brasil, com palestras, visitas a agências e reuniões com os colaboradores da linha de frente. Em 2006, foram realizados também o “Mãos à Obra”, que envolveu todos os 28 mil colaboradores na discussão dos desafios estratégicos da empresa, garantindo a todos a oportunidade de participar e conhecer a fundo a organização em que trabalham, e o “Dia da Mobilização”, que reúne uma vez por ano colaboradores (extensivo aos familiares) para discussões e dinâmicas sobre os temas da Responsabilidade Corporativa.

▶ **Para saber mais sobre nossos canais de atendimento, acesse:**
www.hsbc.com.br/common/atendimento-conveniencia/fale-conosco.shtml

Comprometimento e parceria

Nós do HSBC sabemos que a comunicação – clara e democrática – entre empresa e *stakeholders* deve ser estimulada. Para construir nosso caminho rumo ao futuro, apostamos na real interação e comprometimento dos públicos interessados com as políticas e as estratégias da empresa.

As iniciativas para envolver esses públicos sempre fizeram parte da estratégia da empresa, mas o processo de engajamento das partes relacionadas, realizado no início de 2007, e que orienta também a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade, inaugurou uma nova etapa nesse trabalho. Sob a coordenação do Instituto HSBC Solidariedade, braço social do HSBC no Brasil, foram realizadas cinco reuniões com grupos de clientes e fornecedores, funcionários, comunidade acadêmica, organizações não-governamentais e entidades reguladoras. Todos os participantes tinham em comum o perfil de envolvimento com responsabilidade corporativa, o que permitiu uma abordagem mais direta e profunda do trabalho do HSBC.

O objetivo imediato dos encontros era identificar os temas que atualmente despertam mais interesse desses públicos e garantir informação de qualidade sobre eles neste relatório. Dessa forma, receberam especial atenção no relato os temas: estratégia de sustentabilidade, políticas de crédito como ferramenta de inclusão social e ações do Instituto HSBC Solidarietà.

Apartir dessa primeira rodada, pretendemos ampliar o diálogo sobre iniciativas que garantam ao HSBC avançar em sustentabilidade. Com o público interno, por exemplo, a idéia é multiplicar o envolvimento dos executivos e alcançar outros níveis da hierarquia, o que nos permitirá fortalecer o compromisso interno. As ações terão início nos setores de Marketing e Endomarketing, Recursos Humanos, Compras, Patrimônio e Logística, além das gerências que atuam no desenvolvimento de novos negócios.

Satisfação do cliente

O HSBC Bank Brasil não poupa esforços para conhecer e satisfazer as necessidades dos clientes. Anualmente, participamos de uma pesquisa que envolve cerca de 6 mil entrevistados nas 14 principais regiões metropolitanas do país, buscando identificar a percepção do mercado com relação aos bancos nacionais mais importantes. A aferição é feita em conjunto com outras instituições financeiras e os dados são auditados externamente. No painel realizado em 2006, o HSBC ocupava uma posição de destaque, reconhecido por 51% dos entrevistados (clientes e não clientes) como uma empresa que oferece produtos e serviços de qualidade. O líder do setor conta com o reconhecimento de 61% dos pesquisados.

Segurança é um item de preocupação fundamental no HSBC e todos os produtos e serviços estão sujeitos a avaliações sobre esse aspecto desde sua fase de criação e desenvolvimento até sua utilização por parte dos clientes. Revisamos e atualizamos periodicamente os processos para proteger nossos clientes contra possíveis fraudes. Durante 2006, uma série de palestras a respeito do tema alertou os colaboradores acerca da importância da prevenção. Os clientes também receberam orientação específica, com a distribuição de um guia que apresenta de forma simples e didática as medidas a tomar. Pequenas mudanças

promovidas ao longo do ano no funcionamento dos caixas automáticos, tais como a inclusão de uma tela de segurança com orientações e a redução no tempo de entrega do dinheiro tornaram o saque mais seguro e reduziram as perdas com golpes em 60%.

Nossas relações com o mercado são pautadas pela transparência e o respeito ao consumidor. Os preços dos serviços são de conhecimento público (divulgados no site da empresa e expostos em cartazes nos pontos de atendimento).

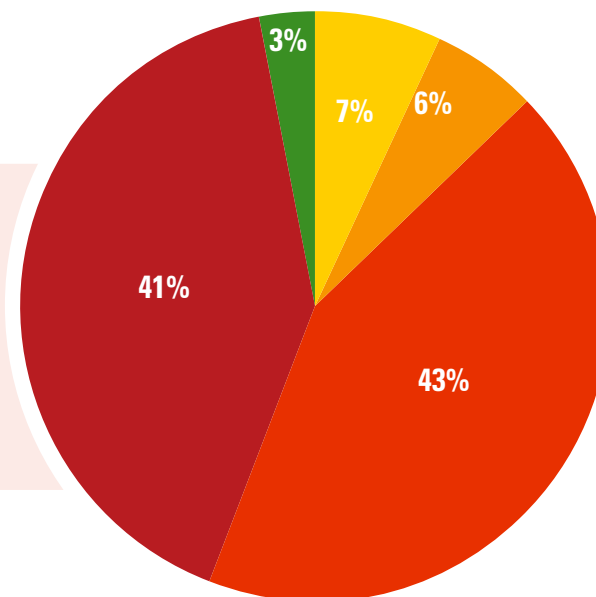
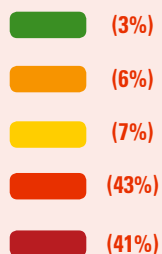
Para tornar mais eficiente o processo de resposta a reclamações, garantir a resolução do problema e evitar ações cíveis, implantamos uma célula de atendimento centralizado para responder todas as queixas que chegam ao banco através de seus diferentes canais de comunicação com os clientes. Além de padronizar as respostas e garantir rapidez ao processo (prazo máximo de cinco dias úteis), a centralização fornece informações importantes para que possamos corrigir as causas das reclamações. O HSBC terminou o ano de 2006 fora do ranking Banco Central, que divulga mensalmente os cinco bancos com maiores índices de reclamações.

Emprego digno

O HSBC emprega 28.914 pessoas no Brasil e a taxa de rotatividade em 2006 ficou em torno de 11%. As regiões Sudeste e Sul concentram a grande maioria dos colaboradores. A quase totalidade do quadro (cerca de 99%) trabalha em período integral, com jornadas de 8 horas ou 6 horas diárias (bancários). A empresa mantém ainda cerca de 900 estagiários.

Trabalhadores por região:

- Norte – 834
- Nordeste – 1.846
- Centro-Oeste – 2.185
- Sudeste – 12.657
- Sul – 11.402



O HSBC não emprega mão-de-obra infantil em suas operações. A idade mínima para ingressar nos quadros da empresa é 18 anos. Jovens de comunidades de baixa renda com idades de 14 a 17 anos são admitidos nas áreas operacionais do banco na categoria de aprendizes, conforme a Lei nº 10.097/2000. Em 2006, 241 jovens foram beneficiados com a ação.

Tampouco utilizamos trabalho forçado. Nossa preocupação com o respeito aos Direitos Humanos estende-se à rede de fornecedores: todos os contratos incluem cláusulas de condenação a trabalho infantil, trabalho escravo, condições insalubres de trabalho, discriminação e corrupção. Os contratos prevêem ainda a responsabilidade ambiental dos fornecedores. No final de 2006, demos início a um processo de auditoria para verificar o cumprimento desses preceitos. A amostragem incluiu 34 fornecedores (cerca de 7% do total) entre os que poderiam oferecer maiores riscos ambientais e sociais. Até a finalização deste relatório, havia sido concluída a metade das avaliações, sem registros de descumprimento.

Diversidade

O HSBC preocupa-se em garantir a igualdade de oportunidades, combater a discriminação e estimular a diversidade no ambiente de trabalho. Em 2006, foi lançado o Projeto Ônix, que destina vagas de estágio para estudantes universitários afro-descendentes. O primeiro convênio, com a Universidade Zumbi dos Palmares, já garantiu a inclusão de 20 estudantes.

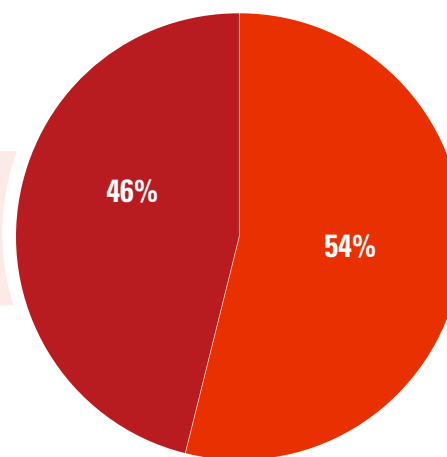
Estamos investindo na capacitação e na inclusão de pessoas com deficiência. Em parceria com organismos oficiais e entidades, o HSBC oferece treinamento em temas como cidadania, relações no trabalho, empregabilidade, etiqueta empresarial e alguns conteúdos específicos, tais como atendimento em agência, *call center*, produtos, serviços e desenvolvimento de projetos em responsabilidade corporativa. A capacitação tem oito meses de duração e oferece uma preparação real para o mercado de trabalho. Parte dos treinandos será integrada aos quadros da própria empresa, que prevê a abertura de 800 vagas para trabalhadores deficientes nos próximos quatro anos. Atualmente, 440 colaboradores do HSBC (1,5% do total) são portadores de deficiência.

Promovemos um ambiente de respeito às diferenças na empresa, e durante o ano de 2006 não foi registrada nenhuma denúncia ou reclamação referente a qualquer tipo de discriminação.

Trabalhadores por gênero:

- Homens (54%)
- Mulheres (46%)

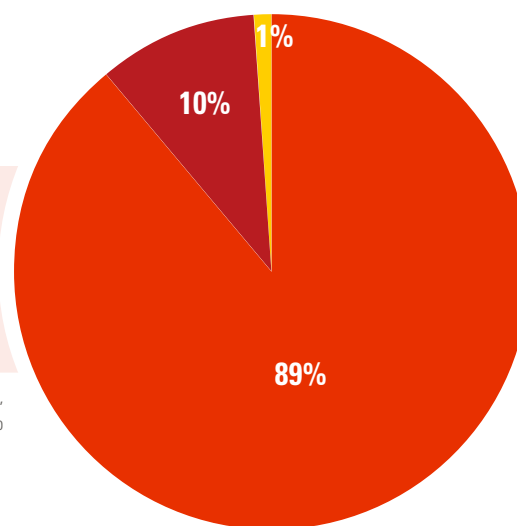
A predominância de homens é maior nos cargos de direção (94%) e menor nos cargos funcionais (38%).



Trabalhadores por raça:

- Branca (89%)
- Negra/parda (10%)
- Amarela (1%)

A distribuição por raças não apresenta variações significativas nos diferentes níveis hierárquicos da empresa, à exceção dos colaboradores de raça amarela, que chegam a representar 3% dos cargos de direção e não ocupam mais que 0,6% dos cargos funcionais.



Remuneração e benefícios

Todos os salários-base pagos pela empresa ultrapassam o atual salário mínimo nacional (R\$ 350,00), em percentuais que variam de 7% a 126% dependendo da categoria profissional. Além do salário, o funcionário recebe participação nos lucros (fruto de convenção coletiva) e remuneração variável de acordo com o desempenho. Para os profissionais que atuam na área de vendas, a remuneração variável reflete o desempenho no cumprimento de metas. Outros profissionais são remunerados levando em conta o próprio desempenho, os resultados obtidos na unidade de operação em que atuam e a performance do conjunto da organização.

A política de benefícios inclui assistência médica e odontológica e Seguro de Vida em Grupo (extensíveis ao cônjuge e aos filhos menores de 21 anos), Plano de Previdência Complementar e Bolsa Educacional. Os estagiários contam com assistência médica e auxílio-refeição.

O plano de pensões do HSBC prevê aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria por invalidez e indenização por falecimento. O fundo de benefícios é garantido integralmente pela HSBC Holdings.

Associação e representação

Todos os colaboradores estão englobados pelos acordos de negociação coletiva das diversas categorias profissionais que compõem os quadros da empresa (majoritariamente bancários, securitários e comerciários). O HSBC respeita o direito de livre associação de seus colaboradores. Mais do que isso, duas vezes ao mês abre suas portas para que representantes do Sindicato dos Bancários (categoria mais representativa na empresa) faça a entrega de informativos e promova a filiação dos colaboradores. Atualmente, cerca de 44% dos colaboradores do HSBC são sindicalizados.

Saúde e segurança

Garantir a saúde e a segurança é fruto de uma responsabilidade compartilhada entre a organização e seus colaboradores. Cerca de 75% deles estão representados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e participam da construção de ambientes de trabalho mais seguros.

Doenças ocupacionais		Acidentes de trabalho*		Total de dias perdidos	
Norte	6	Norte	0	Norte	2.044
Nordeste	53	Nordeste	1	Nordeste	20.004
Centro-Oeste	26	Centro-Oeste	8	Centro-Oeste	7.347
Sudeste	77	Sudeste	6	Sudeste	27.772
Sul	99	Sul	29	Sul	33.421
Total	261	Total	44	Total	90.588

*Inclui lesões leves, lesões com afastamento e óbitos.

O HSBC Brasil também promove a conscientização dos colaboradores sobre o tema, além de desenvolver algumas atividades práticas, como exames, vacinação e rotinas de prevenção. Em Curitiba, os funcionários do *Call Center* e da Central de Cobranças, entre outras áreas, fazem ginástica laboral para evitar lesões. A atividade, que integra um acordo com o Sindicato dos Bancários, já virou rotina nas unidades e mobiliza os colaboradores durante 15 minutos todos os dias.

Ações de prevenção

Atividade	Como funciona	Resultados
Feiras de Saúde	Evento itinerante Palestras e orientações Exames de colesterol e glicemia Massagens	19 feiras 12 cidades 12.000 colaboradores beneficiados
Campanhas de Vacinação	Vacinação gratuita e voluntária	17.116 colaboradores vacinados contra a gripe (adesão de 77%) 100% dos colaboradores de Muriaé (MG) vacinados contra meningite (atendimento também dos familiares)

O Programa de Apoio Pessoal garante suporte e orientação aos colaboradores em uma ampla gama de temas: acidentes, doenças graves, assessoramento psicológico, orientação nutricional e apoio jurídico. O programa registrou 39 mil atendimentos no ano.

Investimento no colaborador

O HSBC acredita no potencial de seu corpo funcional. Valorizando os talentos da própria empresa e garantindo oportunidades de crescimento, centramos na seleção interna o recrutamento para contratação de profissionais para a alta gerência. Investimos ainda no aprimoramento das competências profissionais e pessoais dos colaboradores. Os treinamentos envolvem palestras, atividades práticas, vídeos, e-learning, além da distribuição de guias impressos. Todas as informações estão consolidadas em um portal (disponível na intranet). Em 2006, foram realizadas 129.456 horas de treinamento.

Treinamento – Horas por funcionário (média):

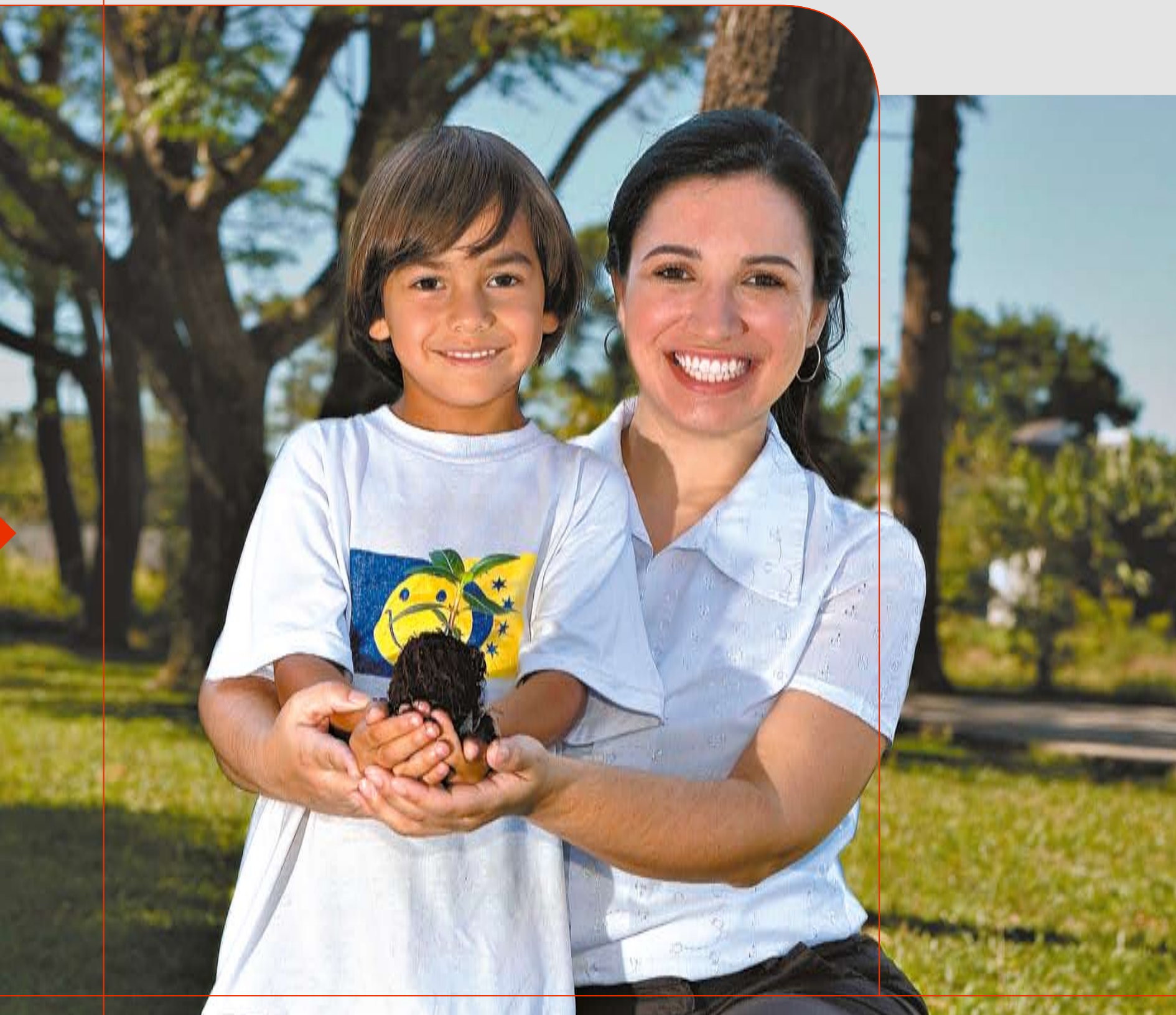
	2006	2005
Bancários	3,2	2,9
Securitários	4,8	4,4
Comerciários	2,0	1,9
Outros	2,4	3,8

Muitos dos conteúdos não se referem especificamente a necessidades comerciais e operacionais imediatas da empresa e visam contribuir para a empregabilidade. Alguns exemplos:

- **Valores HSBC;**
- **Série Desenvolvimento Pessoal – voltada a competências variadas, como Tomada de Decisão, Liderança, Orientação para a Mudança e Raciocínio Analítico;**
- **Etiqueta;**
- **Administração do Tempo;**
- **Os 7 Hábitos das Pessoas Muito Eficazes – baseado no livro de mesmo título de Stephen Covey;**
- **Finanças Pessoais;**
- **Programa Permanente de Desenvolvimento de Liderança.**

Para fazer dos colaboradores agentes de sua própria história de trabalho, também foi criado o Guia de Carreira (versão eletrônica). O documento orienta como fazer a auto-análise de sua situação atual, primeiro passo para assumir o controle de sua trajetória. O guia complementa um trabalho que abrange todos os colaboradores: a apresentação regular de análises de desempenho individual e desenvolvimento de carreira. Os profissionais que apresentam baixo desempenho recebem ainda um plano de orientações.

▶ **Para saber mais sobre nossas práticas em relação ao público interno, acesse:**
www.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/relacionamento-publico-interno.shtml



Desempenho Ambiental

Neste capítulo, relatamos as iniciativas internas do HSBC Bank Brasil com relação à responsabilidade ambiental. As ações externas que demonstram nosso compromisso com a preservação ambiental e a sustentabilidade estão detalhadas nos capítulos Estratégia e Gestão (sustentabilidade, financiamento responsável e mudança climática) e Instituto HSBC Solidariedade (apoio a projetos).

↳ Consumo responsável

Materiais

A principal matéria-prima consumida pela empresa é o papel, utilizado nas atividades internas, nos extratos e comunicados enviados a clientes, nos cartões de visitas dos colaboradores e no material de comunicação interna. Algumas medidas – como a suspensão do envio do extrato, a preferência pela impressão frente e verso em materiais internos e a conscientização dos colaboradores – conseguiram reduzir o consumo.

A redução dos extratos impressos merece uma explicação à parte: foi negociada com os clientes e estava vinculada ao compromisso do banco de doar R\$ 0,25 ao Instituto HSBC Solidariedade por extrato suspenso. O resultado: a adesão em massa dos clientes e a eliminação de 1,1 milhão de correspondências por mês.

Consumo de papel

• 2006 – 1.404 toneladas (1% proveniente de reciclagem)

• 2005 – 2.758 toneladas

Água

Toda a água consumida é fornecida por empresas de abastecimento do país. Em outubro de 2006, iniciamos a adaptação dos centros administrativos a política de redução no consumo de água, com substituição das torneiras de vazão por torneiras de pressão e ajuste das válvulas de descarga. A expectativa é que os números de 2007 já registrem os impactos positivos desses investimentos. Os valores aqui informados refletem uma estimativa baseada nos valores pagos pelo consumo e os preços cobrados pelo abastecimento nas diversas regiões do país por meio do método estatístico de média ponderada, que calcula a quantidade de unidades relacionadas ao consumo de determinada regional.

Consumo de água

• 2006 – 369.583 m³

• 2005 – 424.818 m³

Energia

A energia utilizada pelo banco é fornecida pelas companhias do setor (origem hidrelétrica na imensa maioria). As atividades que mais consomem são os equipamentos de ar-condicionado e a estrutura de iluminação. Desde 2004, temos adotado medidas para reduzir esse consumo, como a opção gradual por lâmpadas, monitores e aparelhos de ar-condicionado mais eficientes. Com essas medidas, foi possível neutralizar o impacto da ampliação da rede de caixas eletrônicos, dos Centros de Processamento de Dados e da criação de novas instalações administrativas. Encerramos 2006 com uma redução de 2,17% em relação ao ano anterior, mas será necessário melhorar nosso desempenho para alcançar a meta de 11% de redução em relação ao consumo de 2004, prevista para 2008.

Consumo de energia elétrica

• 2006 – 101.535 MWh

• 2005 – 103.792 MWh

A informação refere-se às emissões relacionadas ao consumo de energia elétrica e nos coloca em uma posição confortável em relação à meta estabelecida para 2008: redução de 9% da emissão por funcionário. Considerando as ampliações na estrutura do banco, já atingimos 4% de redução.

Emissões

CO₂

• 2006 – 3.249 toneladas • 2005 – 3.321 toneladas

Estamos nos esforçando também para reduzir os impactos negativos decorrentes de viagens e transporte de funcionários. Nosso objetivo é frear a tendência de crescimento nas viagens (consequência direta do crescimento dos negócios). Algumas das medidas em estudo prevêem o aumento de utilização das salas de videoconferência e de treinamento em alguns centros administrativos, reduzindo a necessidade de deslocamentos.

Transporte de funcionários (km)

	2006	2005
Aéreo	34.269.388	29.415.487
Rodoviário	26.996.558	25.861.970
Táxi	14.307.716	11.379.770

Investimos também em tecnologias menos poluentes. Ao longo de 2006, ampliamos de 7% para 13% a proporção de veículos flex-combustível na frota do banco (225 no total), e até o fim de 2007 esse percentual será de 51%.

↳ Destinação de resíduos

O HSBC Bank Brasil mantém programas de coleta seletiva nos seus 17 centros administrativos, além das agências localizadas em três municípios paranaenses: Curitiba, Colombo e Foz do Iguaçu. Nessas unidades, somente o material orgânico é descartado em aterros sanitários, e os outros materiais são encaminhados para reciclagem. A coleta seletiva envolve também o material confidencial de todas as unidades do banco no país, independentemente da localização.

Material	Quantidade (ton)	Destinação
Matéria orgânica	1.289	Aterros sanitários
Papel (lixo confidencial)	1.281	Reciclagem
Plástico	31	Reciclagem
Madeira	27	Reciclagem
Metal	4	Reciclagem
Papelão	3,4	Reciclagem
Vidro	0,4	Reciclagem

Depois de destruído, o material confidencial é comercializado diretamente pelo banco, e os recursos financiam os programas de redução de impacto ambiental para os colaboradores. Em 2006, a ação garantiu R\$ 128 mil. Para 2007, essa receita será doada ao Instituto HSBC Solidariedade para apoiar ações de conscientização ambiental.

Com a conscientização dos colaboradores, foi possível tornar mais eficiente a separação dos materiais recicláveis nas unidades que contam com a coleta seletiva. Conseguimos reduzir em 8% a disposição em aterros sanitários, cumprindo e ultrapassando a meta de redução (2%) prevista para 2008. Ao longo de 2007, analisaremos a viabilidade de implantar a coleta seletiva em outras unidades.

Em 2006, o HSBC não recebeu nenhuma multa ou sanção não-monetária resultante de não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.

Sumário GRI

Tabela que identifica o local das divulgações-padrão do relatório G3 3.12

INDICADORES GERAIS	PÁG.
▼ Estratégia e análise	
1.1. Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão sobre a relevância da sustentabilidade para a organização.	6-8
1.2. Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades.	19-21
▼ Perfil organizacional	
2.1. Nome da organização.	10
2.2. Principais marcas, produtos e/ou serviços.	12, 13
2.3. Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e <i>joint ventures</i> .	12, 13
2.4. Localização da sede da organização.	10
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.	10
2.6. Tipo e natureza jurídica da propriedade.	12, 13
2.7. Mercados atendidos.	10-13
2.8. Porte da organização.	10-14
2.9. Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório.	12
2.10. Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.	17
▼ Parâmetros para o relatório	
▼ Perfil do relatório	
▶ 3.1. Período coberto pelo relatório.	2
▶ 3.2. Data do relatório anterior mais recente.	2
▶ 3.3. Ciclo de emissão de relatórios.	2
▶ 3.4. Dados para contato.	68
▼ Escopo e limite do relatório	
▶ 3.5. Processo para a definição do conteúdo do relatório.	2, 46
▶ 3.6. Limite do relatório.	2
▶ 3.7. Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.	ND

▶ 3.8. Base para a elaboração do relatório no que se refere a <i>joint ventures</i> , subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações.	2
▶ 3.9. Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos.	ND
▶ 3.10. Explicação das conseqüências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores.	NA
▶ 3.11. Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.	2
▼ Sumário de conteúdo da GRI	
▶ 3.12. Tabela que identifica a localização das informações no relatório.	62-67
▼ Verificação	
▶ 3.13. Política e prática atual de verificação externa para o relatório.	ND
▼ Governança, compromissos e engajamento	
▼ Governança	
▶ 4.1. Estrutura de governança da organização.	23-25
▶ 4.2. Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo.	23
▶ 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.	NA
▶ 4.4. Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.	44
▶ 4.5. Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, diretoria executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental).	27
▶ 4.6. Processos em vigor no mais alto órgão de governança para evitar conflitos de interesse.	26
▶ 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.	ND
▶ 4.8. Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos.	20, 27, 28
▶ 4.9. Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social.	26
▶ 4.10. Processos para a auto-avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social.	26
▼ Compromissos com iniciativas externas	
▶ 4.11. Princípio da precaução.	ND
▶ 4.12. Cartas, princípios ou outras iniciativas que a organização subscreve.	14-16, 23, 27-29

▶ 4.13. Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa.	ND
↳ Engajamento dos stakeholders	
▶ 4.14. Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	44-48
▶ 4.15. Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar.	44-48
▶ 4.16. Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> .	36, 44-48
▶ 4.17. Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> .	46, 47

INDICADORES DE DESEMPENHO	
↳ Desempenho econômico	
EC1. Valor econômico direto gerado e distribuído.	41
EC2. Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido a mudanças climáticas.	21-23
EC3. Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício.	51
EC4. Ajuda financeira significativa recebida do governo.	28
↳ Presença no mercado	
▶ EC6. Políticas, práticas e proporções de gastos em fornecedores locais.	42
▶ EC7. Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local.	53
↳ Impactos econômicos indiretos	
▶ EC8. Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços.	ND
↳ Desempenho ambiental	
↳ Materiais	
▶ EN1. Materiais usados por peso ou volume.	57
▶ EN2. Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	57
↳ Energia	
▶ EN3. Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	NA
▶ EN4. Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.	58
↳ Água	
▶ EN8. Total de retirada de água por fonte.	58

▾ Biodiversidade	
▸ EN11. Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	ND
▸ EN12. Descrição de impactos significativos na biodiversidade.	21-23, 33, 34
▾ Emissões, efluentes e resíduos	
▸ EN16. Total de emissões diretas e indiretas de gases causadores do efeito estufa, por peso.	59
▸ EN17. Outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa, por peso.	ND
▸ EN19. Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso.	ND
▸ EN 20. NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.	ND
▸ EN21. Descarte total de água, por qualidade e destinação.	NA
▸ EN22. Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.	60, 61
▸ EN23. Número e volume total de derramamentos significativos.	NA
▾ Produtos e serviços	
▸ EN26. Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços.	21-23, 57
▸ EN27. Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos.	NA
▾ Conformidade	
▸ EN28. Multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos ambientais.	ND
▾ Desempenho social – Práticas trabalhistas e trabalho decente	
▾ Emprego	
▸ LA1. Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	48, 49
▸ LA2. Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região.	48, 49
▾ Relações entre os trabalhadores e a governança	
▸ LA4. Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	52
▸ LA5. Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais.	ND
▾ Segurança e saúde no trabalho	
▸ LA7. Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	52
▸ LA8. Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.	53

▾ Treinamento e educação	
▸ LA10. Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.	54
▾ Diversidade e igualdade de oportunidades	
▸ 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.	50, 51
▸ LA14. Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	50
▾ Desempenho social – Direitos Humanos	
▾ Práticas de investimento e de processo de compra	
▸ HR1. Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a Direitos Humanos.	ND
▸ HR2. Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a Direitos Humanos.	49
▾ Não-discriminação	
▸ HR4. Número total de casos de discriminação.	50
▾ Liberdade de associação e negociação coletiva	
▸ HR5. Operações em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco.	52
▾ Trabalho infantil	
▸ HR6. Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas.	49
▾ Trabalho forçado ou análogo ao escravo	
▸ HR7. Operações identificadas como de risco de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas.	49
▾ Desempenho social – Sociedade	
▾ Comunidade	
▸ SO1. Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades.	ND
▾ Corrupção	
▸ SO2. Percentual e número total de unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção.	28, 29
▸ SO3. Percentual de empregados treinados nas políticas e nos procedimentos anticorrupção da organização.	28, 29
▸ SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	ND

<ul style="list-style-type: none"> ▾ Políticas públicas 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ SO5. Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies. 	ND
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Conformidade 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ SO8. Multas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos. 	ND
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Desempenho social – Responsabilidade pelo produto 	
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Saúde e segurança do cliente 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ PR1. Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados. 	47, 48
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Rotulagem de produtos e serviços 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ PR3. Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências. 	ND
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Comunicação e marketing 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ PR6. Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio. 	28
<ul style="list-style-type: none"> ▾ Compliance 	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ PR9. Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços. 	ND

ND Não disponível

NA Não aplicável

Créditos

Relatório de Sustentabilidade HSBC Brasil 2006

Agradecemos a todos os profissionais que colaboraram direta e indiretamente com informações para esta publicação.

Coordenação: HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo

Relações Institucionais

Instituto HSBC Solidariedade

Site: www.porummundomaisfeliz.org.br

Consultoria e Redação: Report Comunicação

Revisão: RMG Connect

Projeto Gráfico: RMG Connect

Versão e Revisão em Inglês: Just Traduções

Fotos: Banco de imagens do HSBC, Getty Images, Gilson Camargo, Nuno Papp, Rodrigo Takeshi, Silvio Aurichio

Endereço: Av. Vicente Machado, 2.100 – Curitiba - PR – 80 440-020

▶ **Para entrar em contato com o Instituto HSBC Solidariedade, acesse:**
www.porummundomaisfeliz.org.br ou envie email para hsbc.solidariedade@hsbc.com.br