

PLA/ABR/2009/0005

# Balanco Social 2009 Marcopolo S.A.

## Marcopolo S.A.

marcopolo.com.br

Balanco Social  
2009  
Marcopolo S.A.  
EXPEDIENTE:



Cordenação Geral:  
RH Marcopolo  
Com. Interna

Criação e Projeto Gráfico:  
Planet House  
Propaganda & Marketing

Fotos:  
Júlio Soares - Priscila Prades  
Arquivo Marcopolo

Tiragem:  
9.300 exemplares

Impressão:  
Editora São Miguel



Comemoração dos 60 anos Marcopolo - evento Honra ao Mérito

## MENSAGEM DA DIRETORIA

A Marcopolo apresenta o Balanço Social referente ao ano de 2009. O objetivo é mostrar as principais práticas da gestão de pessoas, bem como os investimentos que foram realizados na área sócio-ambiental.

O ano de 2009 iniciou sob forte impacto das dificuldades decorrentes do colapso do sistema financeiro mundial que afetou significativamente as vendas da Marcopolo até o final do terceiro trimestre, quando se iniciou a retomada do mercado. Em meio a crise a empresa redobrou esforços em relação à redução de custos e aumento da eficiência operacional, concomitante a relevantes ações para preservação do quadro de pessoal, através de concessão de férias e flexibilização da jornada de trabalho, o que lhe permitiu sair fortalecida em um ano desafiador. Estas ações só foram possíveis porque a empresa contava com estrutura sólida para suportar os altos desembolsos de caixa que estas políticas provocaram.

Mesmo diante deste cenário difícil, a Marcopolo seguiu crescendo alcançou cerca de 42% de participação na produção brasileira de ônibus, contando com o trabalho de 13.715 colaboradores, sendo 9.696 no Brasil e 4.019 no exterior. A produção mundial da empresa foi de 19.384 unidades, sendo 11,1% menor do que 2008.

Entre as ações para superar a crise, foi readequada a estratégia de internacionalização. Assim, foram encerradas as operações da unidade de Portugal e a associação com a Ruspromauto na Rússia. Porém, seguiu-se com os investimentos nas unidades da Índia e Egito as quais apresentam oportunidades de crescimento.

A nova família de ônibus rodoviários da Geração 7, apresentada ao mercado em junho, já está superando as expectativas em termos de encomendas. A Geração 7 criou um novo padrão de qualidade, conforto, segurança, robustez e economia, aliado a um design inovador e futurista. Tem foco voltado ao atendimento das necessidades dos usuários e à redução dos custos para os operadores.

Os investimentos que a empresa está realizando, como os acima e outros programados, evidenciam o compromisso com o setor de atuação, com a geração de postos de trabalho e consequentemente o desenvolvimento social.

Durante o ano de 2009 a Marcopolo completou 60 anos de atividades, evento festivo compartilhado com colaboradores, clientes, fornecedores, representantes, acionistas e comunidade.

Por meio da Fundação Marcopolo, foram desenvolvidas inúmeras atividades com foco na qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias. A preocupação com a comunidade foi especialmente demonstrada por meio de ações de desenvolvimento social para crianças e adolescentes nas cidades onde a empresa mantém fábricas.

O cuidado com a preservação do meio ambiente esteve presente desde o projeto dos novos produtos até a destinação dos resíduos gerados nos diversos processos. É importante que todos os colaboradores da empresa estejam cientes da necessidade de contribuírem para a sustentabilidade de nosso planeta.

Em relação a 2010, o setor de ônibus inicia o ano com boas perspectivas devido ao aumento das condições de crédito, taxas de juros atrativas, a relevante retomada da economia e o lançamento da Geração 7, que tem acelerado a renovação da frota. Já se percebe os primeiros impactos da Copa do Mundo de 2014 e das Olimpíadas 2016, que demandarão expressivos investimentos no transporte coletivo.

Por fim, a empresa agradece aos colaboradores pelo esforço, dedicação e comprometimento que serviram de suporte para os resultados alcançados em 2009. Os colaboradores mais uma vez acreditaram na empresa e, em um esforço conjunto, superaram as dificuldades. O ano de 2010 trará novos desafios, mas certamente serão encontradas novas oportunidades para fazer a história de sucesso da empresa.

# Marcopolo S.A.

## BALANÇO SOCIAL 2009

1 - Base de Cálculo	2009 Valor (Mil Reais)			2008 Valor (Mil Reais)		
Receita líquida (RL)	2.057.700			2.532.163		
Resultado operacional (RO)	191.375			186.779		
Folha de pagamento bruta (FPB)	318.254			348.557		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	14.251	4,48%	0,69%	13.831	3,97%	0,55%
Encargos sociais compulsórios	102.168	32,10%	4,97%	99.938	28,67%	3,95%
Previdência privada	6.437	2,02%	0,31%	7.131	2,05%	0,28%
Saúde	18.520	5,82%	0,90%	15.630	4,48%	0,62%
Segurança e saúde no trabalho	6.042	1,90%	0,29%	7.984	2,29%	0,32%
Educação	704	0,22%	0,03%	849	0,24%	0,03%
Cultura	172	0,05%	0,01%	198	0,06%	0,01%
Capacitação e desenvolvimento profissional	690	0,22%	0,03%	2.499	0,72%	0,10%
Creches ou auxílio-creche	96	0,03%	0,00%	105	0,03%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	20.143	6,33%	0,98%	24.599	7,06%	0,97%
Outros	12.832	4,03%	0,62%	14.143	4,06%	0,56%
Total - Indicadores sociais internos	182.055	57,20%	8,85%	186.909	53,62%	7,38%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	348	0,18%	0,02%	303	0,16%	0,01%
Cultura	70	0,04%	0,00%	210	0,11%	0,01%
Saúde e saneamento	415	0,22%	0,02%	237	0,13%	0,01%
Esporte	258	0,13%	0,01%	38	0,02%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	261	0,14%	0,01%	140	0,07%	0,01%
Outros	233	0,12%	0,01%	212	0,11%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	1.585	0,83%	0,08%	1.140	0,61%	0,05%
Tributos (excluídos encargos sociais)	81.762	42,72%	3,97%	92.620	49,59%	3,66%
Total - Indicadores sociais externos	83.347	43,55%	4,05%	93.760	50,20%	3,70%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	13.580	7,10%	0,66%	5.058	2,71%	0,20%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	1	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	13.581	7,10%	0,66%	5.058	2,71%	0,20%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa...	<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75%		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75%		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75%	
	<input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		<input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		<input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%	
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2009			2008		
Nº de empregados(as) ao final do período	12.447			12.856		
Nº de admissões durante o período	2.537			3.820		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	1.273			975		
Nº de estagiários(as)	1.208			132		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.765			1.758		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	1.304			1.357		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	13,21%			13,33%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	1.281			1.458		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	14,03%			3,13%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	288			252		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2009 Valor (Mil reais)			Metas 2010		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	41			40,8		
Número total de acidentes de trabalho	591			573		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + CIPA	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 92	no Procon 4	na justiça 70	na empresa 53	no Procon 3	na justiça 63
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100%	no Procon 100%	na justiça 100%	na empresa 100%	no Procon 100%	na justiça 100%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2009: R\$ 918.464 mil			Em 2008: R\$ 812.910 mil		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	20,01% governo	44,53% colaboradores(as)	7,82% acionistas	6,24% governo	50,91% colaboradores(as)	7,36% acionistas
	20,59% terceiros	7,05% retido		26,31% terceiros	9,18% retido	
<b>7 - Outras Informações:</b> Os dados contemplados na tabela incluem a Fundação Marcopolo. Responsável pelas informações prestadas: Ademar Baroni - ademar.baroni@marcopolo.com.br (54) 2101.4604.						



## AMBIENTE DE TRABALHO E COMUNICAÇÃO

As empresas Marcopolo consideram o relacionamento interpessoal, fundamentado no respeito, na confiança e na transparência, essenciais para garantir um bom ambiente de trabalho.

Pesquisas de Clima Organizacional são feitas a cada dois anos para avaliar a satisfação dos colaboradores em relação às práticas, políticas e programas de gestão de pessoas utilizadas nas unidades no Brasil e no exterior. Os resultados servem de base para identificar as oportunidades de melhoria e as ações necessárias para corrigir eventuais problemas. Em 2009 foi realizada Pesquisa com todos os colaboradores da Marcopolo de Caxias do Sul, tendo resultado em 78% de satisfação.

Para que a comunicação seja clara, ágil e objetiva, a empresa mantém diversos instrumentos para a divulgação de informações e recebimento de sugestões e críticas por parte de seus colaboradores. As unidades no Brasil e no exterior utilizam jornais internos, quadros murais, caixas de sugestões, painéis eletrônicos e, no caso de Marcopolo e Ciferal, também a Intranet.

Na Superpolo deu-se início à implantação do Projeto de Cultura Centrada em Valores, que tem como base a comunicação efetiva e o trabalho em equipe através da cooperação entre as áreas.



Superpolo (Colômbia) - Projeto de Cultura Centrada em Valores

## EDUCAÇÃO E CARREIRA

A Marcopolo estimula seus colaboradores a participar das ações de treinamento oferecidas pela própria empresa ou disponíveis nas diversas instituições de ensino locais. Assim, os colaboradores ficam mais preparados para aproveitar as oportunidades de carreira que surgirem. Em algumas unidades onde existe maior necessidade também são oferecidas bolsas de estudo para o ensino regular e para cursos de idiomas.

A Escola de Formação Profissional Marcopolo (EFPM) completou 20 anos na realização de cursos de aprendizagem para jovens, destacando-se por oferecer benefícios, primeiro emprego remunerado e acesso ao plano de carreira da empresa. Atualmente a EFPM conta com cinco unidades no Brasil, tendo realizado sua primeira turma na África do Sul, junto ao Centro de Treinamento da MASA, exclusivamente para filhos e irmãos dos colaboradores daquela unidade.



Masa (África do Sul) - Centro Treinamento

## RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

A Marcopolo mantém vários programas com o objetivo de reconhecer e valorizar a contribuição de seus colaboradores para o desenvolvimento da empresa. Esses programas respeitam a cultura própria de cada local onde existem unidades, estando alinhados com as diretrizes gerais da matriz.

No Brasil, destaca-se o Prêmio Honra ao Mérito, concedido aos colaboradores ao completarem múltiplos de 5 anos de serviços prestados à empresa. O Dia do Colaborador Marcopolo, comemorado na data de fundação da empresa, é sempre uma ocasião especial e em 2009 foi enriquecida com as celebrações do aniversário de 60 anos da companhia. Comemorações como Entreviro Farroupilha, em Caxias do Sul, e a Festa de Natal, reúnem sempre milhares de colaboradores e familiares.

No México, a Polomex desenvolveu programas como o Zero Faltas, que reconhece o esforço dos colaboradores para melhorar a assiduidade e pontualidade no trabalho, além de celebrações como o Dia do Amor e da Amizade, o Dia das Mães e a produção da unidade 20.000. No final do ano, a Posada 2009 proporcionou integração entre colaboradores e seus familiares.

Os programas de visitas de filhos e cônjuges para conhecer as dependências da empresa foram muito apreciados tanto no Brasil quanto nas unidades do exterior, sendo uma oportunidade para os colaboradores envolverem sua família em seu dia a dia de trabalho.



Dia do Colaborador - Evento 60 anos

## QUALIDADE DE VIDA

Os programas de Qualidade de Vida voltados para os colaboradores e familiares são adaptados à realidade de cada país onde a empresa tem unidades. No Brasil, o Programa VidaConviva é desenvolvido pela Fundação Marcopolo, oferecendo inúmeras atividades de lazer, educação, cultura e esportes.

Em Caxias do Sul - RS, a sede da Fundação conta com ginásio poli-esportivo, quadras de esportes, casarão para festas, galpão para CTG (Centro de Tradições Gaúchas), churrasqueiras e parque infantil.

Em Duque de Caxias - RJ, foi inaugurada sede com churrasqueiras, quadras de esportes, sala de jogos e cantina para uso do pessoal da Ciferal.

A Marcopolo, Ciferal, Polomex e Superpolo ofereceram kits de material escolar para os filhos de seus colaboradores, como forma de estímulo para que os pais acompanhem a educação de seus filhos. Nas unidades do Brasil e na Polomex também foram premiados aqueles alunos com melhor desempenho durante o ano letivo.

A Superpolo continuou as obras de melhorias na Sede Social destinada aos colaboradores e familiares, além de realizar atividades mensais de qualidade de vida com diferentes temas.

A MASA focou sua atenção para os aspectos de saúde, tendo investido em melhorias na clínica que atende os colaboradores e nos serviços oferecidos. Mensalmente são realizadas atividades educativas em relação ao uso de drogas, prevenção ao câncer, combate a AIDS e segurança no trabalho.

Na Polomex foi desenvolvida uma ampla campanha de prevenção ao vírus da Gripe H1N1, visto que o México foi um dos países mais atingidos. Também foram realizadas a Semana de Saúde, a Campanha de Vacinação e o Torneio de Futebol.



Ciferal - Sede Recreativa



Polomex (México) - Prevenção da Gripe A

## DESENVOLVIMENTO SOCIAL

No Brasil, o Programa SuperAção tem o objetivo de promover o desenvolvimento social de crianças e adolescentes nas comunidades onde a empresa tem unidades, abrangendo projetos focados em educação e saúde. Os colaboradores e familiares participantes do Programa de Voluntários realizaram ações sócio-educativas para aproximadamente 1.200 jovens, incluindo o tradicional evento Um Dia Feliz, em comemoração ao Dia da Criança.

O Projeto Escolas, voltado para a melhoria do ambiente escolar, foi desenvolvido em duas escolas de Caxias do Sul, abrangendo cerca de 800 alunos e professores. O Projeto Recria Fazendo Arte Educação está em execução desde 2004 também em Caxias do Sul, atendendo por meio de oficinas de arte cerca de 3.000 crianças e adolescentes, com recursos de Lei Rouanet das empresas Marcopolo, Ciferal e Banco Moneo. Já com os recursos provindos do IPTU foram apoiados projetos educacionais como a Dinamização de Bibliotecas Comunitárias e Passaporte para Leitura.

Na Polomex, a Equipe de Brigadistas marcou presença na comunidade demonstrando sua alta capacitação para combater incêndios em concurso do governo.

A Superpolo continuou apoiando instituições que se dedicam a proteção de jovens em situação de vulnerabilidade e órfãos e também a um lar de idosos.

A Marcopolo continuou incentivando seus colaboradores a destinarem parte do seu Imposto de Renda Pessoa Física (6%) para programas de Aprendizagem Industrial voltados para adolescentes atendidos pela Recria - Rede Caxiense de Atenção à Criança e ao Adolescente, o que resultou na participação de 80 empregados e na arrecadação de quase R\$ 230 mil.



Voluntários na Escola São Vicente

## RELATÓRIO AMBIENTAL 2009

O compromisso com a sustentabilidade está internalizado na Marcopolo. As ações para minimização e controle dos impactos decorrentes das suas atividades são continuamente avaliadas e melhoradas. A intervenção permanente nos processos, com vistas ao melhor aproveitamento das matérias-primas; redução de consumo de água e energia, minimizando a geração de resíduos, efluentes e emissões, o correto tratamento e disposição final dos rejeitos, reforçam este compromisso. É possível evidenciar esta preocupação no lançamento da nova linha de produtos Geração 7, nos cuidados com redução de peso das carrocerias, substituição de materiais não recicláveis por recicláveis e desenvolvimento de componentes sob o conceito de Ecodesign. O sistema de gestão ambiental da Marcopolo permanece certificado na ISO 14001 e integrado às demais certificações: ISO 9001 - Qualidade, OHSAS 18001 - Saúde e Segurança e SA 8000 - Responsabilidade Social.



## DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE

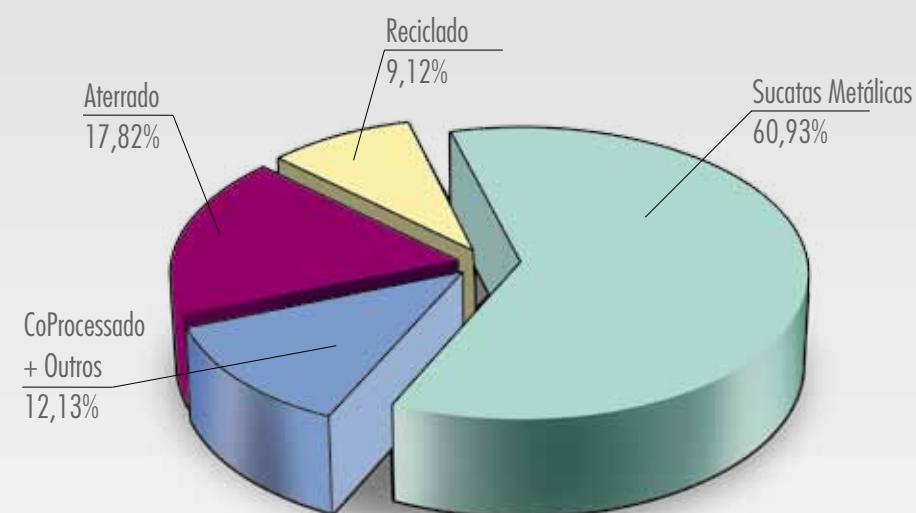
Com o objetivo de conscientizar os colaboradores e a comunidade, a Marcopolo realizou, em Caxias do Sul, atividades sobre a importância do Meio Ambiente. Para a comunidade a empresa apoiou a Secretaria Municipal do Meio Ambiente - SEMMA, que realizou a II Olimpíada Ambiental e para os colaboradores foi feita a distribuição de um informativo com dicas sobre a Coleta Seletiva de Resíduos. O tema foi escolhido em função de fazer parte do cotidiano das pessoas e por ser

uma preocupação mundial. O informativo explica como cada um deve fazer para descartar corretamente seus resíduos e conta com um jogo educativo para o colaborador se divertir e interagir com a sua família. O material também foi entregue para aproximadamente 700 alunos da escola Marianinha de Queiroz, entidade educacional atendida pelo Projeto Escola da Fundação Marcopolo. Esta ação atingiu diretamente 7.800 pessoas.

## GESTÃO DE EFLUENTES

Em 2009 a empresa tratou 57.050 m<sup>3</sup> de efluentes sanitários, 15.552 m<sup>3</sup> de efluentes industriais e realizou 3.420 análises de monitoramento para garantir a eficácia dos tratamentos.

## DESEMPENHO AMBIENTAL



## INVESTIMENTO TOTAL PELA CONTROLADORA

R\$ 3.206.846,84

## MONITORAMENTO DAS CONTROLADAS

Todas as empresas controladas pela Marcopolo S/A mantêm gestão sobre os aspectos ambientais de forma a atender os requisitos legais dos locais onde estão estabelecidas, bem como compartilham com as melhores práticas de controle e minimização de impactos ambientais e desperdícios de materiais.