

Considerações de ESG para os Programas de Mobilidade Global de Pessoas e de Remuneração e Benefícios

Resultados da pesquisa

Serviços de Mobilidade Global de Pessoas

Janeiro de 2021



Sumário executivo

Os fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) estão ganhando cada vez mais destaque conforme as organizações buscam avaliar a sustentabilidade e o impacto social de suas agendas estratégicas e práticas de negócios. Recentemente, a KPMG entrevistou cerca de 70 profissionais globais das áreas de recursos humanos, remuneração (salários e benefícios), mobilidade internacional de pessoas, impostos e finanças para falar sobre a sustentabilidade ambiental, e como este tema tem sido avaliado na gestão contínua e nos programas globais de mobilidade dos colaboradores e de remuneração e benefícios das organizações. A maioria dos entrevistados ocupa uma posição executiva e de alta gerência em suas organizações. As respostas à nossa pesquisa fornecem um retrato de como a sustentabilidade ambiental está desempenhando um papel importante na mobilidade internacional e nos programas de remuneração das empresas.

O que é Environment, Social e Governance (ESG)?

A sigla ESG refere-se a uma estrutura que integra os riscos e oportunidades ambientais, sociais e de governança à estratégia de uma empresa para construir sustentabilidade financeira de longo prazo e criação de valor. Em outras palavras, as estratégias de ESG podem ajudar as empresas a atingir sustentabilidade de longo prazo, impulsionar a vitalidade econômica e gerar valor por meio do engajamento efetivo com todas as partes interessadas.

Por que os fatores de ESG são importantes?



Há uma ênfase cada vez maior na gestão de políticas e práticas relacionadas a ESG por parte das partes interessadas, como investidores, funcionários e clientes.



Os investidores querem que as empresas sejam transparentes sobre suas políticas de ESG e responsabilizadas por elas.



A covid-19 aumentou a conscientização sobre a resposta de uma empresa aos riscos de ESG.



Há um foco maior em ESG na tomada de decisão sobre investimentos.

Componentes críticos de ESG

**Ambiental**

Avalia como uma empresa atua no seu papel de protetora da natureza, em práticas como uso de energia, reciclagem, poluição e conservação dos recursos naturais. Os critérios também podem ser usados para avaliar os riscos ambientais e como a empresa os está gerenciando.

Social

Examina como uma empresa gerencia os relacionamentos com funcionários, fornecedores, clientes e a comunidade.

Governança

Preocupa-se com a liderança, controles internos, remuneração de executivos, auditorias e direitos dos acionistas de uma empresa.

Principais dados demográficos da pesquisa**Países líderes por localização da sede:**

- ▶ EUA **(27 organizações)**
- ▶ Suíça **(8)**
- ▶ Brasil, Japão, Reino Unido **(3 cada)**
- ▶ Canadá **(6)**
- ▶ Finlândia **(4)**
- ▶ Outros **(16)**

Cinco principais setores (por número de organizações):

Serviços Financeiros	15
Tecnologia	14
Manufatura	12
Serviços de Consultoria/Profissionais	7
Produtos de Consumo e Varejo	8

Resumo das principais conclusões

- O estudo mostrou que 84% dos entrevistados afirmaram que os fatores de ESG não estão incluídos nas suas políticas de mobilidade global de pessoas atualmente.
- Entre as oito organizações que disponibilizam benefícios relacionados à sustentabilidade nas suas políticas de mobilidade internacional de pessoas (com a maioria delas oferecendo-os a todos os funcionários, independentemente do país de trabalho): três organizações reportaram que calculam as emissões de carbono nas viagens (por exemplo, viagens aéreas) e oferecem uma compensação de carbono ao permitir que os profissionais escolham um investimento da sua organização em programas ambientais globalmente. Além disso, três delas também incentivam a sustentabilidade e calculam suas emissões de carbono provenientes de políticas específicas (com as viagens de ida e volta para o país de origem por via aérea, ferroviária e rodoviária sendo a principal disposição citada, seguida pelas remessas de bens domésticos, pessoais e o uso de veículos elétricos/híbridos, ou incentivos ao uso do transporte público), e oferecem uma compensação de carbono, permitindo que os funcionários escolham um investimento da sua organização em programas ambientais globalmente.
- No que tange às viagens de negócios, quatro organizações reportaram que monitorarão as emissões de CO2 no futuro, enquanto 28 dos pesquisados esperam implementar uma nova abordagem para viagens sustentáveis após a covid-19.
- Em resposta às mudanças climáticas, 20 organizações esperam manter oportunidades de designações internacionais, mas avaliarão cada ocasião e se tornarão mais seletivas. Por outro lado, cinco organizações reportaram uma redução no total dos programas de mobilidade global dos profissionais, enquanto oito dos empreendimentos entrevistados disseram que têm intenções de buscar mais talentos localmente.
- Quase metade dos pesquisados afirmou que, na realidade futura, suas agendas de sustentabilidade afetarão o retorno às viagens de negócios e esperam implementar uma nova abordagem para viagens sustentáveis após a covid-19.

Pacote de Remuneração e Benefícios

- Metade dos participantes da pesquisa supervisiona, participa do gerenciamento ou é responsável pela área de remuneração (salários e benefícios) em suas organizações.

Como você ofereceu benefícios relacionados à sustentabilidade para funcionários em mobilidade global?

Mobilidade global/Viagens de negócios

A sua organização aborda os fatores de sustentabilidade de ESG nas políticas globais de mobilidade de pessoas:

16%

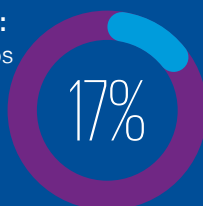
Yes

84%

No

Trabalhos/transferências internacionais:

Nós incentivamos a sustentabilidade, calculamos a emissão de carbono de políticas específicas e oferecemos uma compensação de carbono, permitindo que os funcionários escolham um investimento da nossa organização em programas ambientais globalmente.



Viagens de negócios: Calculamos as emissões de carbono das viagens (por exemplo, viagens aéreas) e oferecemos uma compensação de carbono, permitindo que os funcionários escolham um investimento da nossa organização em programas ambientais globalmente.



Apenas sete organizações afirmaram oferecer benefícios relacionados à sustentabilidade nas suas políticas de mobilidade global de pessoas, com uma divisão da seguinte forma:

Viagem de ida e volta para o país de origem (aérea/ferroviária/rodoviária)	Outro	Incentivos para produtos de origem local
3 orgs	1 org	0 orgs
Remessas de bens domésticos/pessoais	Incentivos para eficiência energética em casa/de eletrodomésticos do país sede	Veículos elétricos, híbridos ou incentivo ao transporte público
2 orgs	0 orgs	1 org

Em resposta às mudanças climáticas, sua organização está considerando as ações abaixo?

Reduzir as designações internacionais (expatriações) em geral

Sim

16%

Manter oportunidades de designações internacionais (expatriações), mas avaliando cada ocasião e sendo mais seletivo

Sim

63%

Buscar mais talentos localmente

Sim

25%

Outro

Sim

16%

Na nova realidade, sua agenda de sustentabilidade afetará o retorno das viagens de negócios em sua organização?

Sim – 61%

Não – 39%

Você pretende monitorar suas emissões de CO2 geradas por viagens de negócios no futuro?

Sim – 67%

Não – 33%

Você espera uma nova abordagem para viagens sustentáveis após a covid-19?

Sim – 76%

Não – 24%

Métricas de desempenho relacionadas a ESG

O estudo constatou uma divisão entre as organizações com métricas de desempenho de ESG vinculadas a programas de incentivos de longo prazo ou bônus anuais e aquelas que não tinham essas métricas associadas a planos de desempenho.

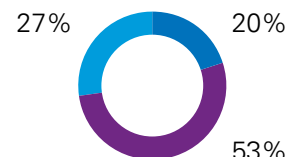
Você supervisiona, tem responsabilidade ou participa do gerenciamento da área de remuneração (salários e benefícios) na sua organização?



■ Sim

■ Não

A sua organização estabelece métricas de desempenho de ESG vinculadas a programas de incentivos de longo prazo e/ou bônus anuais?



■ Atualmente não, mas planejamos fazer isso nos próximos 18 meses

■ Não

■ Sim

Para aqueles que estabeleceram métricas de desempenho relacionadas a ESG, as emissões de CO2, a disponibilidade de água doce e as mudanças climáticas foram os três principais tópicos de atenção relacionados ao planeta.



Inovação de produtos e serviços, e criação de empregos ou trabalhos foram as duas principais métricas, seguidas, na mesma proporção, por investimento líquido e investimento na comunidade vinculado à prosperidade.



Na área de pessoas, a saúde e a segurança foram as principais métricas de desempenho, seguidas por inclusão e diversidade, em segundo lugar, e por habilidades e treinamento e igualdade salarial por gênero, em terceiro lugar.

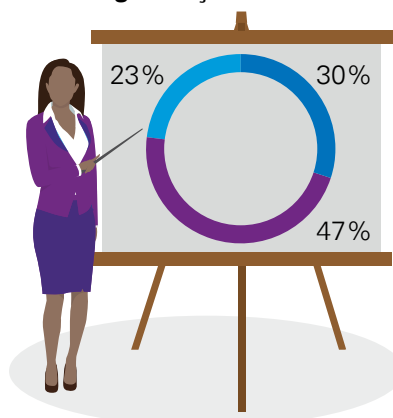


Benefícios relacionados à sustentabilidade

Resumo das principais conclusões

- Atualmente, 16 organizações estão oferecendo ou oferecerão benefícios relacionados à sustentabilidade para os funcionários nos próximos 18 meses, enquanto 14 delas confirmaram que esses benefícios ainda não são oferecidos.
- Entre as organizações que oferecem benefícios relacionados à sustentabilidade, ações como incentivos de deslocamento mais limpo para o trabalho e programas de saúde e bem-estar ficaram empatados com incentivos a produtos de origem local, incentivos para eletrodomésticos ou casas com eficiência energética e aplicações globais específicas de cada país.
- A maioria das empresas que oferece incentivos relacionados à sustentabilidade disponibiliza todos estes benefícios ou a maior parte deles globalmente.

A sua organização oferece benefícios relacionados à sustentabilidade para os funcionários?

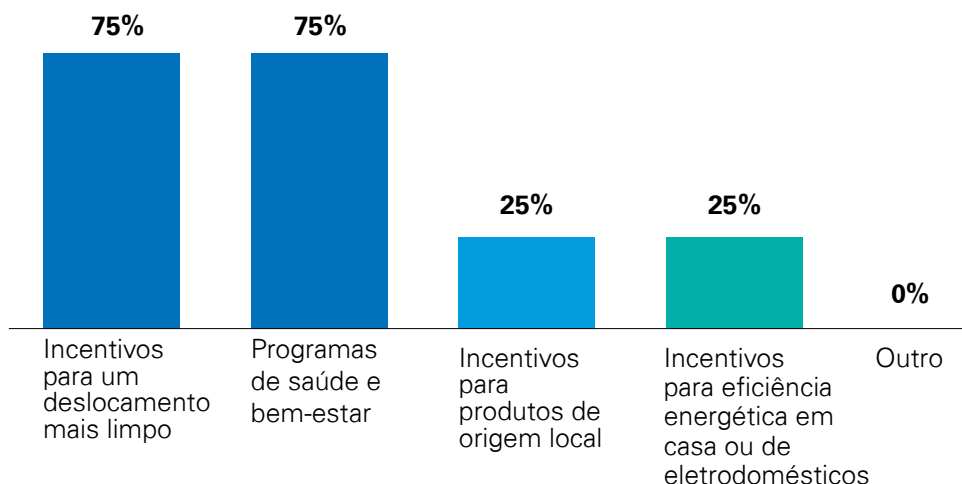


■ Sim

■ Atualmente não, mas planejamos fazer isso nos próximos 18 meses

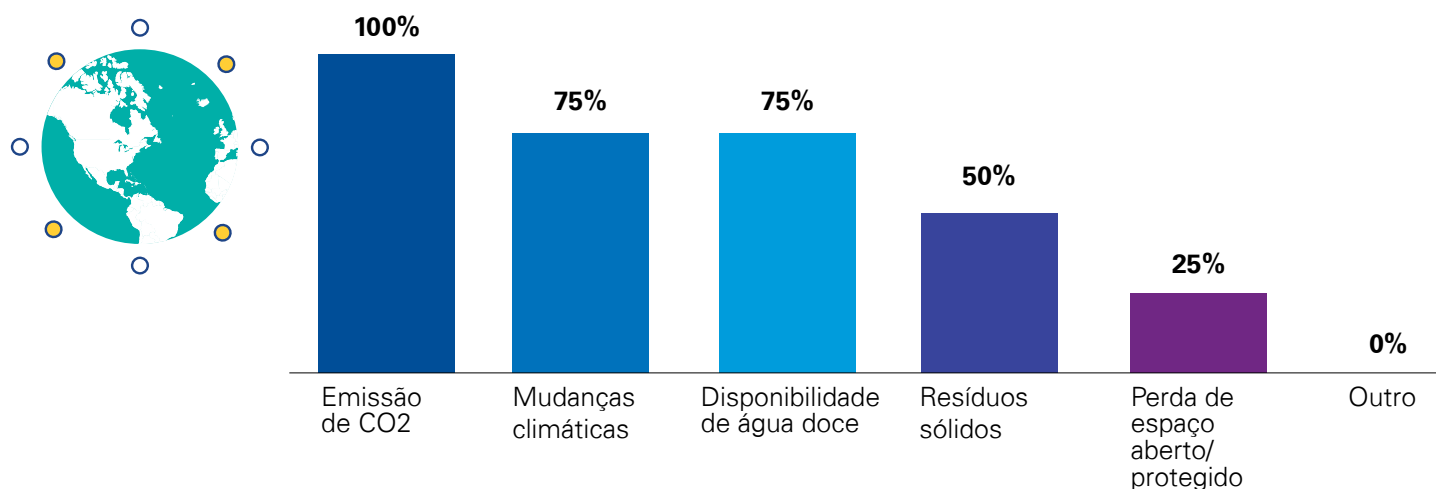
■ Não

Entre as organizações que afirmaram oferecer benefícios relacionados à sustentabilidade para os funcionários, se destacam as seguintes iniciativas implementadas:

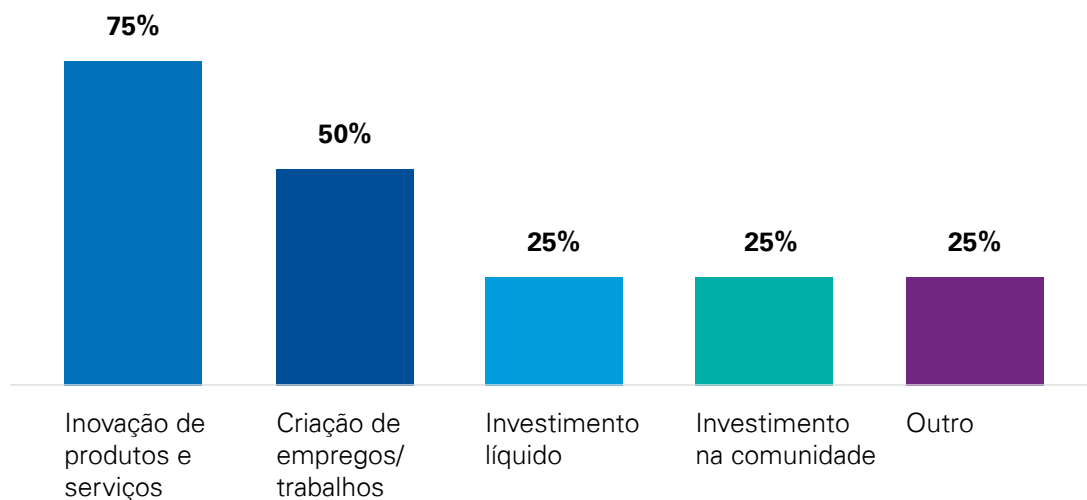


Considerações sobre o planeta (prioridades)

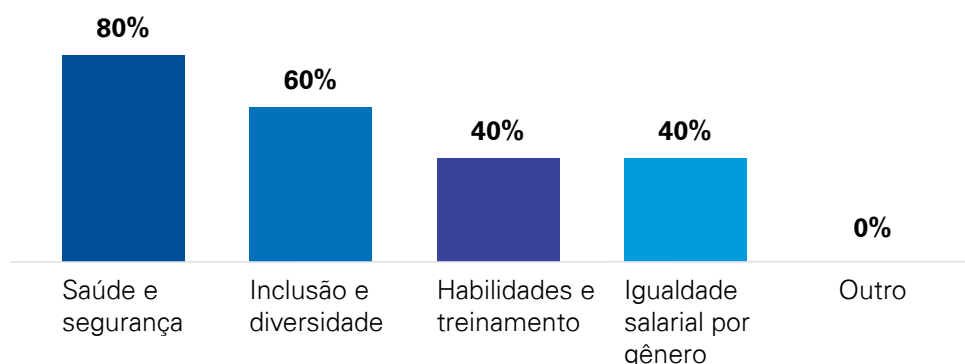
Marque todas as opções aplicáveis abaixo:



Principais considerações de prosperidade listadas pelos entrevistados



Principais considerações para a área de pessoas listadas pelos entrevistados



Resumo das principais conclusões

Ações atuais para consideração

Em resposta à crescente relevância dos aspectos ecológicos e da responsabilidade social corporativa, as organizações globais podem desejar atribuir maior importância ao impacto ambiental da mobilidade global de talentos e seus pacotes de remuneração e benefícios.

Política de Mobilidade Global de Pessoas

A KPMG prevê que a política de mobilidade global de pessoas atenderá aos critérios de sustentabilidade para alinhar ainda mais os programas a fatores corporativos e de ESG. As considerações dessa política podem incluir algumas das abordagens a seguir:

- Questionar a necessidade de designações internacionais — as organizações devem considerar se não há candidato local para o trabalho ou outras opções antes de enviar funcionários para o exterior.
- Calcular as “emissões” de viagens de negócios dos funcionários com base nas milhas de voo e considerar medidas de compensação para as emissões de carbono.
- Questionar a remuneração e os benefícios da política de mobilidade dos profissionais em relação ao valor ecológico e oferecer alternativas.
- Incentivar o transporte público em vez de apoiar a compra ou locação de um carro da empresa ou fornecer um automóvel da empresa.

Pacote de Remuneração e Benefícios

Da mesma forma, as organizações devem considerar a proposta de valor positivo de incluir métricas de desempenho relacionadas a ESG e oferecer benefícios de sustentabilidade ambiental, como:

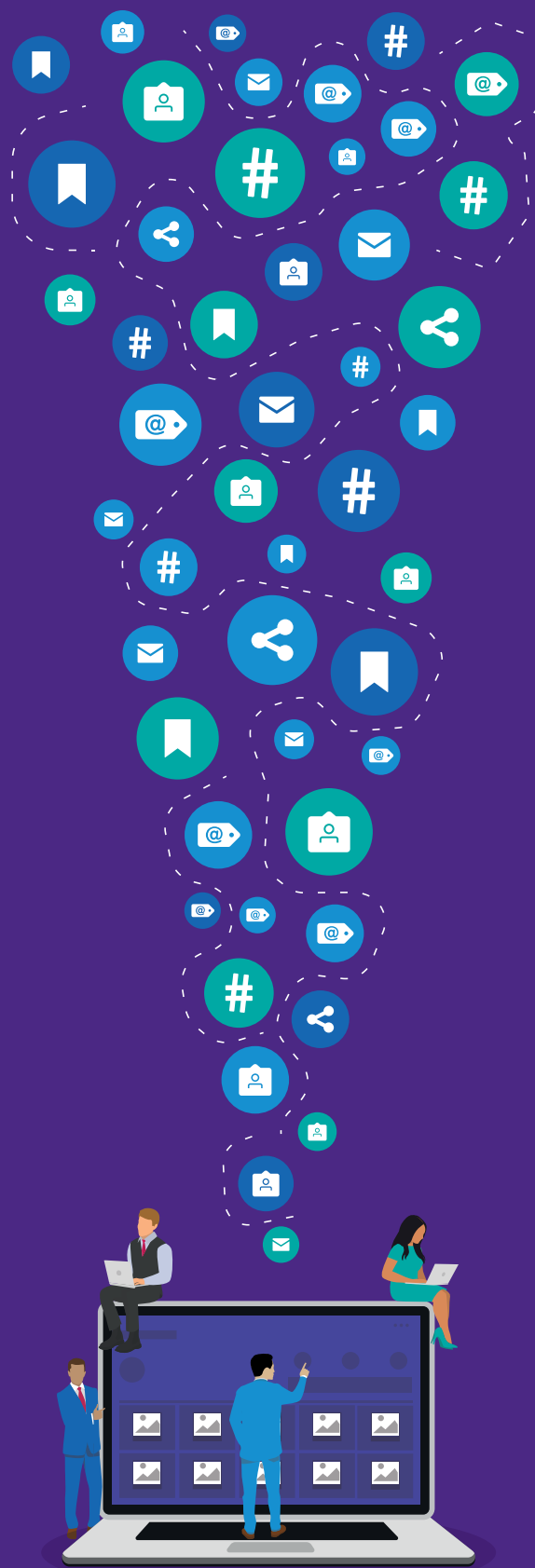
- Incorporar a estratégia corporativa de ESG aos planos de incentivos, benefícios e de remuneração de executivos de curto e longo prazo, para ajudar a impulsionar a mudança cultural e de negócios a partir do topo.
- Revisar a estratégia de remuneração, incluindo benefícios para funcionários — por exemplo, usando meios de transporte sustentáveis — e de remuneração variável, para incluir incentivos de sustentabilidade na forma de bônus e planos de estímulo de vendas.
- Aprimorar metodologias de gerenciamento de desempenho para incentivar os gerentes a incluir metas relacionadas a ESG para os membros da equipe.

Olhando para o futuro

As tendências mostram que as organizações que melhor satisfazem e atraem talentos, incluindo a oferta de trabalho por meio de oportunidades globais de mobilidade, têm uma classificação mais alta em desempenho de ESG do que seus pares, tanto em um nível agregado quanto no nível mais granular de questões específicas de ESG.

Portanto, a interseção de fatores de sustentabilidade nas políticas de mobilidade global de pessoas com a incorporação de métricas de desempenho relacionadas a ESG e em pacotes de benefícios e remuneração podem ter resultados positivos para organizações que buscam atrair e reter seus talentos.

A KPMG acredita que o nível de importância para o desempenho de ESG das organizações aumentará como resultado das mudanças demográficas da força de trabalho e expectativas contínuas por parte dos Millennials e da Geração Z, já que essas gerações atribuem ainda mais importância às questões ambientais e sociais do que as anteriores. Prevemos que o desempenho de ESG também será uma vantagem competitiva fundamental para as organizações, atraindo e engajando os funcionários de hoje, incluindo profissionais em mobilidade, além de reter talentos no futuro.



Contate-nos

Para obter mais informações, entre em contato com nossos profissionais de Serviços de Mobilidade Global de Pessoas listados abaixo:

Janine Goulart

**Sócia-líder de Global Mobility Services
da KPMG no Brasil**

E: janinegoulart@kpmg.com.br

Carlos Rogério Borges

**Sócio-diretor de Global Mobility Services
da KPMG no Brasil**

E: carlosborges@kpmg.com.br

Websites:

- [Serviços de Remuneração e Benefícios](#)
- [Insights sobre Mobilidade Global de Pessoas](#)

A prestação de todos ou de alguns dos serviços aqui descritos pode não ser permitida para clientes de auditoria da KPMG e suas afiliadas ou entidades relacionadas.



Ser resiliente
transforma negócios.

#KPMGTransforma



Baixe o
nosso APP

kpmg.com.br



/kpmgbrasil

As informações a seguir não devem ser interpretadas como sendo uma "assessoria por escrito sobre uma ou mais questões de tributos federais", sujeitas aos requisitos da seção 10.37(a) (2) da Circular 230 do Departamento do Tesouro.

As informações contidas no presente documento são de natureza geral e baseadas em autoridades que estão sujeitas a mudanças. A aplicabilidade das informações a situações específicas deve ser determinada por meio de consulta ao seu assessor tributário.

© 2021 KPMG LLP, uma sociedade de responsabilidade limitada de Delaware e firma-membro da rede global KPMG de firmas-membro independentes afiliada à KPMG International, uma empresa inglesa de capital fechado limitada por garantia. Todos os direitos reservados. O nome e o logotipo KPMG são marcas registradas usadas sob licença pelas empresas-membro independentes da organização global KPMG. NDP118798-1A