

**Relatório de Desenvolvimento Sustentável 2002**  
Publicado em 2003

*Sustainability Report 2002*  
*Published 2003*



<b>Editorial</b>	<b>1</b>
<i>Editorial</i>	
<b>Introdução</b>	<b>4</b>
<i>Introduction</i>	
<b>Educação</b>	<b>6</b>
<i>Education</i>	
<b>Reponsabilidade Social</b>	<b>12</b>
<i>Social Responsibility</i>	
<b>Segurança do Trabalho</b>	<b>16</b>
<i>Occupational Safety</i>	
<b>Saúde</b>	<b>20</b>
<i>Health</i>	
<b>Lazer</b>	<b>26</b>
<i>Leisure and Entertainment</i>	
<b>Meio Ambiente</b>	<b>30</b>
<i>Environment</i>	
<b>Ética Empresarial</b>	<b>34</b>
<i>Business Ethics</i>	
<b>Voluntariado</b>	<b>36</b>
<i>Voluntary Work</i>	
<b>Resumo de Investimentos</b>	<b>46</b>
<i>Investments Summary</i>	<b>48</b>

A ABB é líder em tecnologia de energia e de automação voltada ao aprimoramento da performance de clientes dos setores industriais e de concessionárias, reduzindo seus impactos ambientais. A ABB possui cerca de 120.000 funcionários em torno de 100 países.

*ABB is a leader in power and automation technologies that enable utility and industry customers to improve performance while lowering environmental impact. The ABB Group of companies operates in around 100 countries and employs about 120.000 people.*

Relatório de Desenvolvimento Sustentável do Grupo ABB está disponível no site [www.abb.com/sustainability](http://www.abb.com/sustainability)

*ABB's Group Sustainability Report is available on the internet:  
[www.abb.com/sustainability](http://www.abb.com/sustainability)*

Relatório de Desenvolvimento Sustentável da ABB no Brasil está disponível no site

[www.abb.com.br/desenvolvimentosustentavel](http://www.abb.com.br/desenvolvimentosustentavel)

*ABB's Brazil Sustainability Report is available on the internet:  
[www.abb.com.br/desenvolvimentosustentavel](http://www.abb.com.br/desenvolvimentosustentavel)*

# Dez medidas para fazer o bem

A governança corporativa moderna dita que, mais que contabilidade eficiente e transparente, é preciso seguir uma linha de conduta que inclui a ética no trato com os negócios, a preocupação em preservar o meio ambiente e ajudar a melhorar as condições de vida da sociedade mais carente, melhorando o acesso à educação, por exemplo.

É encorajador perceber que, fundamentalmente no Brasil, o movimento neste sentido é crescente, em qualidade e quantidade. Quem não sabia o que fazer, passou a buscar informações sobre o que é possível fazer. Quem não fazia direito, se aperfeiçoou. Quem já era responsável por algum projeto social ou ambiental de qualidade ou porte considerável, buscou parcerias para fazer melhor.

Ao longo de cinco anos desde que a ABB no Brasil passou a elaborar o relatório de desenvolvimento sustentável para relatar projetos e ações empreendidos para promover a qualidade de vida entre os funcionários, a proteção ambiental e apoiar as comunidades locais na resolução dos próprios



**Benny Olsson é presidente da ABB no Brasil**  
Mr. Benny Olsson Country Manager

# Ten initiatives towards doing good

*Modern corporate governance dictates that more than adopting effective and transparent accounting policies, it is necessary to follow practices that include ethics in business. Concern about preserving the environment and improving the quality of life of needy communities by providing them with access to education are examples of such policies.*

*It is encouraging to realize that in Brazil, the movement towards social accountability is getting stronger both in terms of quality and quantity. Those who were unaware of what action to take, have now started to look at what can be done. Those who made mistakes, have started to improve their methods. Those who were already responsible for social or environmental projects, have started to search for partnerships to improve matters.*

*During the five years that ABB in Brazil has worked on sustainable development projects, taken measures to promote the quality of life among its employees, found methods of assisting environmental preservation and ways to help local communities resolve their own problems, it has become clear that several practices have been gradually transformed into the corporate ethos. Changes in environmental management for example, have seen the implementation of norms related to ISO 14001 series that have made employees from all levels become aware of a new attitude towards nature. If recycling or reducing the emission of pollutants is possible, then it should be carried out.*

*This year's report has made it clear that the power at ABB emanates from two different sources when it comes to sustainable development. To start with, the company stimulates its employees to practice positive actions in their own and the community's education, and to have a regard for conservation and social accountability. At the same time, ABB employees are engaged in promoting citizenship through motivation and creativity by involving colleagues and their relatives in this goal. Among the volunteers, some rules prevail, some are explicit, others implied, but when combined they contribute to make the difference. Understanding such rules is the first step for valuing, practicing and disseminating them.*

*Give a man a fish ... There is a consensus concerning the poor efficacy of assistance measures to eliminate social problems. Positive and educational initiatives, however, take time to mature; meanwhile, it is necessary to donate food, clothes and medicine.*

*Teach a man to fish ... As well as minimizing problems related to famine, health and education, positive actions must be implemented in order to ensure that the impoverished have the tools that may help them solve their own problems.*

*Participative management. Social actions and projects should not be confined to the company, its President or its Board of Directors. If it were so, such actions and projects would have a predetermined start and finish. Employees should be free to create, contribute with their opinions, make adjustments and administer such actions and projects.*

# Editorial

## Editorial

problemas, pude perceber que uma série de práticas foram paulatinamente transformando-se em dogmas para nós. Na gestão ambiental, por exemplo, a implantação das normas da série ISO 14001 fez com que funcionários de todos os níveis hierárquicos assimilassem novos comportamentos no trato com a natureza. Se reutilizar, reciclar ou reduzir as emissões de qualquer rejeito é possível, tornou-se, então, imperativo.

O relatório deste ano deixa claro que, no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável, a energia emana de duas fontes diferentes na ABB. Na primeira, a própria empresa induz as ações positivas, sejam elas de educação dos funcionários ou da comunidade ou de preservação da natureza e de responsabilidade social. Em outra rota, paralela, os empregados estão engajados em promover a cidadania com muita motivação e criatividade, buscando envolver outros colegas de trabalho e os familiares. Entre os voluntários, reinam algumas regras, umas explícitas e outras nem tanto, que, quando juntas, ajudam a fazer a diferença. Entendê-las é o primeiro passo para valorizá-las, praticá-las e disseminá-las.

### Dar o peixe

Há um certo consenso em relação à baixa eficácia de medidas assistencialistas na resolução definitiva dos problemas sociais. Entretanto, como as ações afirmativas e educativas têm um tempo maior de maturação, é preciso, sim, dar alimentos, roupas e medicamentos.

### Ensinar a pescar

Ao mesmo tempo em que oferece o mínimo à subsistência, combatendo, com urgência, os problemas da fome, de saúde e de educação, ações afirmativas devem ser implementadas para garantir que as pessoas carentes tenham um instrumental consistente para solucionar os próprios problemas.

### Gestão participativa

As ações e os projetos não devem ser um monopólio da empresa, do presidente da companhia ou da diretoria. Se assim for, eles terão data certa para começar e acabar. Os funcionários devem ter liberdade para criar, opinar, reclamar e administrar.



*Projeto Criança Futuro Esperança – desenvolvido e coordenado pela empresa*

*Project “Criança Futuro Esperança” (Children with a Future Full of Hope) – developed and coordinated by the company*

### Diferenças regionais

Os projetos sociais também não devem ser uma exclusividade da matriz. A filosofia, sim, precisa ser única, para manter sempre vivos os valores da companhia, mas as especificidades de cada local devem ser respeitadas. Isso ocorre todo dia, em cinco unidades da ABB no Brasil.

### O exemplo da empresa

Se campanhas e projetos sociais não sobrevivem sem o envolvimento dos funcionários, eles também não começam sem o dedo da companhia. A empresa deve dar o exemplo, ter um projeto corporativo forte e de longo prazo. Isso dá um norte aos colaboradores.

### De grão em grão

Cada centavo vale uma fortuna se bem empregado. Por isso, mais vale a participação de mil funcionários, cada um com um único real, do que a doação de mil reais de um único funcionário.

### Prestação de contas

É preciso implantar uma rotina de comunicação, pois não basta colocar no mural da empresa uma folha com as entradas e saídas uma única vez ao ano. Números são frios, gestos não. O quadro de avisos pode ser um bom caminho, mas deve ser utilizado constantemente.

### Antes e depois

Uma imagem vale mais que mil palavras. E uma constatação numérica vale muitas imagens. Por isso, é preciso se preocupar em mensurar os resultados. Vale tudo, desde fotografar e filmar a situação das comunidades até acompanhar a evolução do desempenho escolar das crianças.

### Desvios jamais

Transparência é fundamental. Afinal, ninguém quer doar dinheiro e suor para uma causa sem idoneidade.

### Perseverança sempre

Um resultado inexpressivo numa primeira ação não deve ser justificativa para paralisá-la. Afinal, tudo o que envolve mudança de comportamento e participação leva algum tempo para surtir os primeiros resultados positivos. Uma tonelada de alimentos na primeira arrecadação pode se transformar em cem na terceira. O mutirão com dez funcionários no primeiro sábado de manhã pode contar com trinta no segundo. É preciso persistir.

*Regional differences. Neither should social projects be the headquarters' exclusive initiative. A unified vision should prevail, so that the company's values are kept alive though respecting the characteristics of each region. And this is what happens as a routine at the five ABB units in Brazil.*

*The company should set the example. If it is true that social campaigns and projects do not survive without employees' involvement, it is also true that they cannot start without the company's support. It is the company that should take the initiative and have a deeply-rooted and long-range corporate project. This serves as guidance to employees.*

*Every cent counts. If invested well, each cent could be worth a thousand. So, it is better to have one thousand employees contributing a single penny than have one thousand pennies contributed by a single employee.*

*Accountability. A well-established communication routine should exist as it is not enough to post a notice on the entries and expenses once a year on the company's bulletin board. Figures are cold, gestures are warm. The bulletin board is only helpful as long as it is constantly referred to.*

*Before and after. A single image is worth a thousand words. And a numerical presentation is worth many images. Thus, measuring results is fundamental. Every detail is useful, from photographing and filming the situation within the community to following up children's progress at school.*

*Deviations should never exist. Being transparent is crucial. After all, no one wants to give money away in the fight for a fake cause.*

*Unceasing perseverance. An action that at first yields indifferent results should not necessarily be abandoned. After all, whatever involves participation and behavioral changes takes time to establish itself and yield positive results. An incipient initiative yielding one ton of food in the beginning, may eventually yield triple that amount. A joint effort carried out on a given Saturday morning relying on 10 employees may gather 30 employees during a second opportunity. Perseverance is critical.*

Benny Olsson



# Quando a ABB faz a diferença

Uma companhia, seja qual for o porte, tem responsabilidades legais e éticas. Precisa oferecer um conjunto de benefícios aos funcionários, estabelecidos pelas leis vigentes em cada país. Do mesmo modo, precisa cumprir legislações ambientais e estar em dia com o pagamento de impostos. A segurança e a saúde são outros requisitos da pauta de obrigações fundamentais. Mas é possível ir além, pois nenhuma fábrica ou empresa é uma ilha. Está rodeada por pessoas, que demandam educação, saúde, cultura e qualidade de vida. Nem sempre reclamam, mas anseiam por melhorias nestas áreas.

As ações da ABB buscam ajudar a suprir as demandas que a comunidade e os funcionários têm com relação ao crescimento profissional, melhoria da qualidade de vida, preservação dos recursos naturais, serviços de educação e saúde adequados. Em momento algum a empresa teve ou terá a pretensão ou a capacidade de atender a todas essas demandas integralmente. Mas sabe que fazer uma parte induz outras companhias e outras pessoas a trilharem o mesmo caminho.

## ***When ABB makes the difference***

*Every company, no matter its size, has legal and ethical responsibilities. It must provide a set of benefits to its employees established according to the laws in force in the pertinent country. In the same way, it must comply with environmental rules and regulations and pay the due taxes. Being concerned with its employees health and safety are also among a company's basic obligations. But more than that can be done, as no plant or company is an island. People who need education, health, culture and a better quality of life can be found in close proximity to our enterprises. Although these people may not outwardly complain, they certainly long for improvements in all these areas.*

*The actions taken by ABB aim at supplying the community's and its employees' needs in the areas of professional growth, quality of life, adequate education and health services and conservation of natural resources. ABB has never thought that it would be able to supply fully all such demands. But it knows that by doing its share, ABB will hopefully induce other companies and other people to follow the example.*

A person with long dark hair, seen from the side, wearing a light blue polo shirt with the ABB logo in red on the sleeve. The background is slightly blurred, suggesting an indoor setting.



*Os jovens do Projeto Criança Futuro Esperança têm oportunidade de conhecer o trabalho dos funcionários*

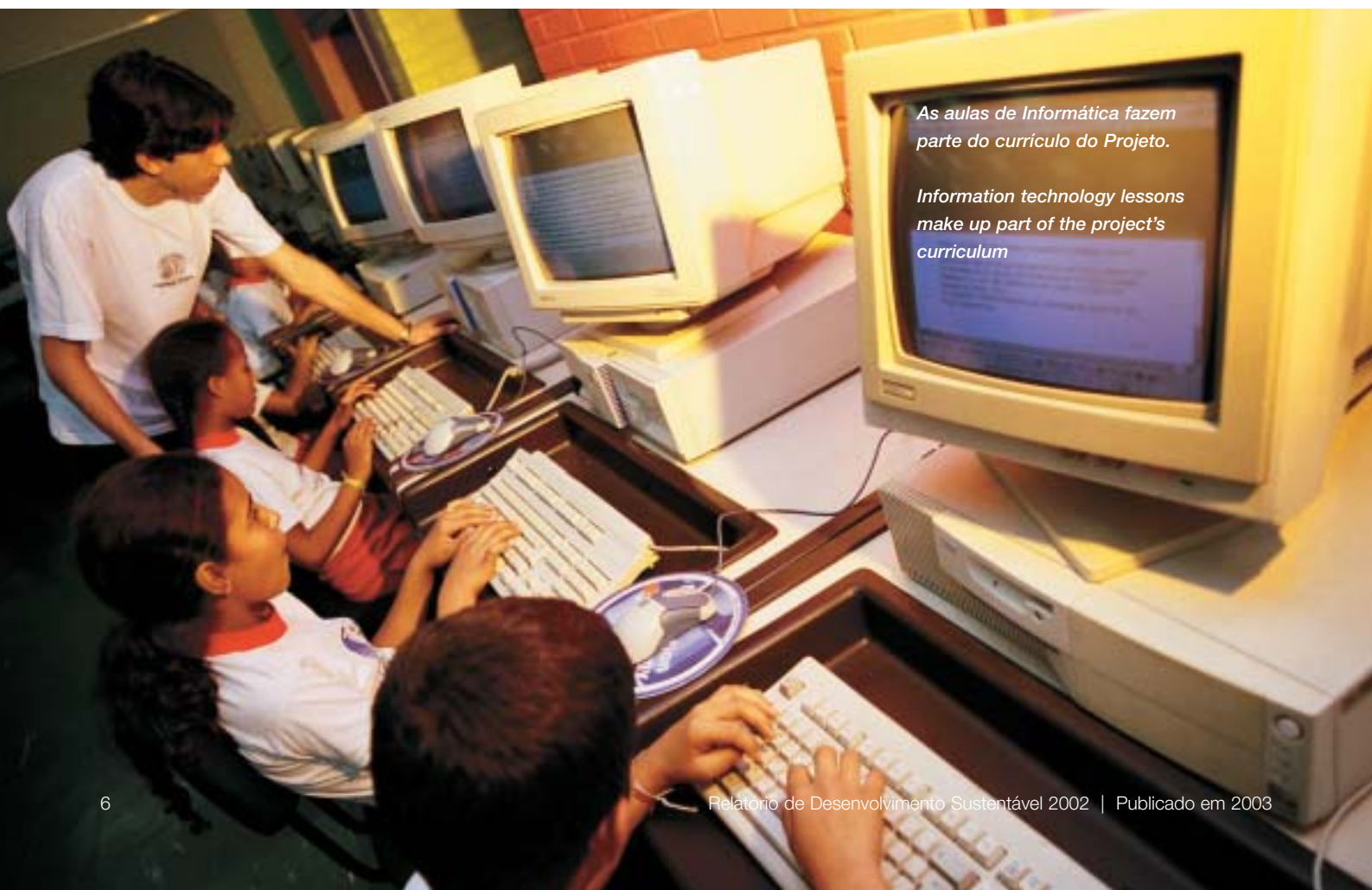
*Young people within the Children with a Future Full of Hope project have the opportunity to get to know how the employees' work*

# O segundo passo é mais difícil que o primeiro

No Criança Futuro Esperança, projeto social da ABB, jovens carentes melhoraram o rendimento escolar. Agora, o desafio é conseguir o primeiro emprego e o diploma universitário

O projeto social Criança Futuro Esperança, criado e mantido pela ABB no Brasil para oferecer reforço escolar a crianças carentes, parece ter encontrado a fórmula para melhorar o desempenho escolar delas. Em 1998, 25% das crianças tinham um desempenho não satisfatório na escola – contra apenas 8% atualmente. Naquele ano, 33 meninos e meninas participavam do projeto. Hoje, já são 178.

As crianças ingressam no projeto com 7 anos e vão sair quando completarem 14 anos. Os jovens da primeira turma estão, atualmente, com 12 anos.



*As aulas de Informática fazem parte do currículo do Projeto.*

*Information technology lessons make up part of the project's curriculum*

# The second step is harder than the first

*Within the scope of ABB's social project, Criança Futuro Esperança, (Child with a future full of hope) destitute youngsters have improved their performance at school. Now the challenge is getting their first job and/or university diploma.*

Querem, agora, começar a realizar alguns dos sonhos que formularam durante o projeto: conseguir um diploma de curso superior, obter um bom emprego, casar e formar uma boa família, comprar uma casa e um automóvel.

A coordenação do Criança Futuro Esperança já está constituindo parcerias com instituições de ensino profissionalizante, como o Serviço Nacional da Indústria (SENAI) e o Serviço Nacional do Comércio (SENAC). O objetivo é ajudar a abrir algumas portas para os jovens egressos do projeto, de modo que possam continuar a se desenvolver pessoal, cultural e profissionalmente.

Os jovens e adolescentes, além do acompanhamento escolar, têm aulas de desenho, pintura, arquitetura, informática, inglês, canto, ginástica aeróbica, capoeira e dança. São disciplinas e atividades que fazem parte do cotidiano da maioria das melhores escolas brasileiras. Com 20 horas semanais de aulas, meninos e meninas desenvolvem a capacidade de raciocínio e



**Espaço projetado para aulas de desenho, pintura, informática, ginástica, capoeira...**

*There is projected room for lessons on drawing, painting, computing, gymnastics and capoeira...*

*The Criança Futuro Esperança social project, developed and supported by ABB in Brazil, which aims at providing school support to impoverished children, seems to have found the right formula in improving children's performance at school. In 1998, 25% of the children under performed at school – this figure has decreased to 8%. In 1988, 33 boys and girls took part in this project; today this figure is five times bigger at 178.*

*The children start the project at 7 years old and leave when they turn 14. Those making up the first group are now 12 years old. They now want to make their dreams come true: graduating at university, getting a good job, getting married and having a family, buying a house and a car.*

*The coordination of Criança Futuro Esperança project has already started to establish partnerships with vocational institutions such as SENAI (National Industry Institute) and SENAC (National Commerce Institute). The objective is to help provide the youngsters with opportunities to succeed in their personal and professional careers.*

*In addition to regular school support, the youngsters are given the opportunity to attend English and IT classes as well as a range of cultural activities such as drawing, painting, singing, aerobics, capoeira (a Brazilian martial art) and dance lessons. These are disciplines normally integrated into the curriculum of the best Brazilian schools.*

*Encompassing 20 total hours per week, these classes help the students develop reasoning and motor capacity through electronic games available in the IT room. They learn English through methods that combine songs and drawings. In the arts classes, they work with fabrics, recyclable bottles, toothpicks, paintings, tiles, ropes and ribbons. There they produce items such as bags, pictures and trays where the idea is to couple leisure with learning.*

*The project relies on facilities at the company's plants located in Osasco and Guarulhos, in Greater São Paulo, where the children also practice Olympic gym, dance and capoeira. The children get involved in part-time activities either before or after attending classes at state schools. They are served meals, and have medical and dental care available and they are also given uniforms. Transport to and from the school and project is also provided.*

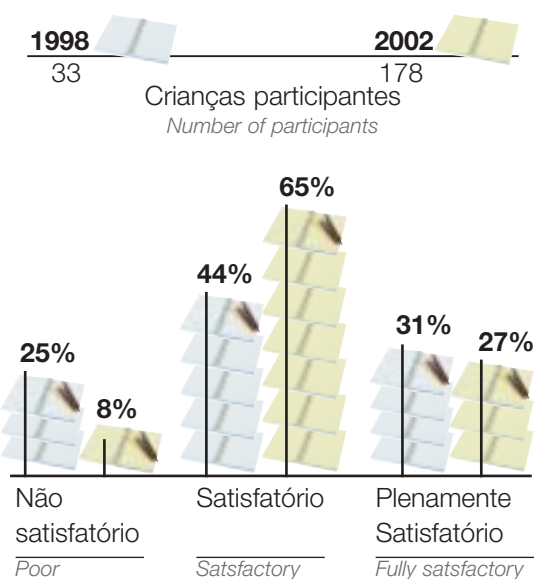
*A complete team made up of dentists, physicians, social assistants, educational instructors and teachers are there to help the children. The Osasco local government social assistance service is responsible for assisting the families,*

### Revolução escolar

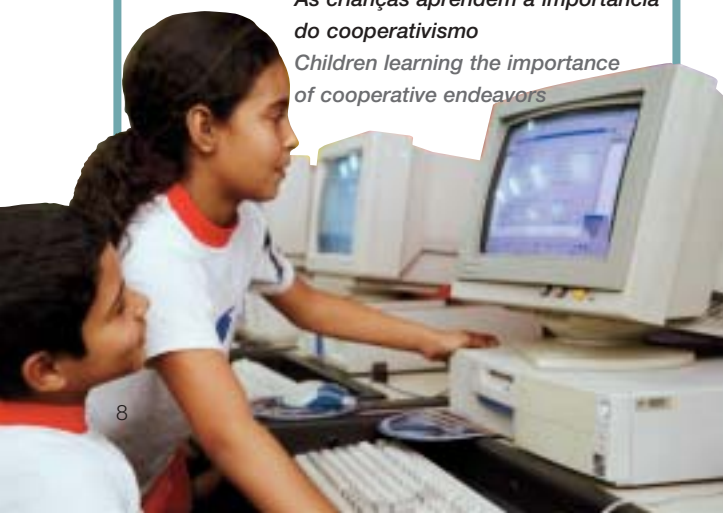
Confira a evolução das notas das crianças que participam do projeto Criança Futuro Esperança (% de crianças de acordo com nível de desempenho).

#### A radical transformation at school

Check the improvement of the grades gotten by the children participating in Criança Futuro Esperança project (percentage of children according to the corresponding performance level).



As crianças aprendem a importância do cooperativismo  
Children learning the importance of cooperative endeavors



Atividades recreativas fazem parte do Programa  
Recreational activities make up part of the program

coordenação motora por meio de jogos eletrônicos na sala de informática. Aprendem inglês com música e desenhos. Transformam retalhos, garrafas recicláveis, palitos, tintas, azulejos, cordões e fitas em bolsas, quadros, bandejas e esculturas em oficinas de artes. A idéia é sempre aliar aprendizagem com diversão.

O projeto conta com instalações próprias nas fábricas da companhia localizadas em Osasco e Guarulhos, na Grande São Paulo, onde as crianças ainda praticam ginástica olímpica, dança e capoeira. As crianças permanecem por meio período no projeto, antes ou depois das aulas em escolas públicas. Recebem alimentação, tratamento médico e odontológico, uniformes e transporte entre escola, casa e projeto.

Há uma equipe completa, formada por dentista, médico, assistentes sociais, instrutores de ensino e professores, para orientar as crianças. O serviço de assistência social da Prefeitura do Município de Osasco se responsabiliza por acompanhar as famílias,



Oportunidade de conhecer as áreas técnicas da ABB  
There is an opportunity to understand ABB's technical areas

ensinando e reforçando conceitos de saúde, planejamento familiar e cidadania. As crianças, por outro lado, levam novos conceitos, aprendidos no projeto, para dentro do lar.



**Crianças transformam retalhos, palitos, tintas e azulejos em obras de artes**

*Children transform leftovers, toothpicks, paints and tiles into works of art*

### **Lógica, cálculo e algo mais**

*A Escola da Qualidade nasceu para disseminar conceitos de qualidade nem sempre tão fáceis de assimilar. Os resultados mostram que vale a pena*

Novembro foi o mês de largada para uma competição diferente dentro da ABB: o *Six Sigma Improvement Competition*, competição criada internamente para reforçar a motivação em torno da implementação de projetos de melhoria da qualidade com a metodologia do programa Seis Sigma. Os funcionários formaram equipes para identificar oportunidades de melhorar processos de produção, desenvolver um projeto e implementá-lo. Os projetos se enquadraram em qualquer uma das quatro categorias da competição, alinhadas a quatro desafios da divisão de Tecnologias de Potência da companhia: prazos (buscar formas para evitar atrasos na entrega de encomendas), falhas (eliminar as falhas em diversos processos inerentes à produção), produtividade (buscar maneiras de aumentar a produtividade) e entregar transformadores completos sem vazamento.

A competição surgiu dentro da Escola da Qualidade, idealizada para educar os funcionários em conceitos de busca contínua da qualidade. Os funcionários das

teaching and reinforcing health care, family planning and citizenship concepts. It is then hoped that the children will pass on the newly learned ideas to their families at home.

### **Logics, calculation and something else**

*The Quality School was established with an aim to promoting concepts that are not always easy to assimilate. The results show that it was worth the effort.*

November was the month scheduled for the launch of a different contest within ABB: the *Six Sigma Improvement Competition*. This was created within the company to reinforce motivation around the implementation of projects dealing with quality improvement by utilizing the methodology in the Six Sigma program. The employees were organized into teams to identify opportunities in improving production processes and develop and implement such projects. The projects were framed into one of the categories comprising the contest and aligned with the four challenges within the company's Power Technologies: time frames (pursuing ways to avoid delays in delivering orders), failures (eliminating failures inherent to several production processes), productivity (pursuing ways to increase productivity) and delivering fully assembled leak-free transformers.

*The contest started within the Quality School Program, and was devised to teach employees how to search for continuous quality improvement concepts. Every employee, from the production lines to administrative areas, takes part in courses that run from 8 to 25 hours over 10 weeks. In 2002, 231 people were trained, and the training courses covered 5,185 hours. The savings amounted to R\$ 5,7 million, encompassing 68 projects suggested by employees that were duly implemented. The investment amounted to R\$ 195 thousand.*

*One of the training courses provides employees with the opportunity to learn Six Sigma theories and methods; it is a program that allows assessment of how defects impact on production. The students learn how to use systematic reasoning to simplify production processes by measuring and comparing the parameters involved before deciding on the actions to be taken. In 2002, the volume of resources invested amounted to R\$ 315 thousand – similar to the amount invested in 2001, i.e. R\$ 310 thousand. The difference is that in the previous year, 323 employees were trained, whereas in 2002 the figure increased to 500. The courses were given at the manufacturing units and the administrative units located in three different plants in Brazil – in Betim, Minas Gerais, in Guarulhos, São Paulo, and in Blumenau, Santa Catarina.*

*In June, 14 employees were awarded the "black belt" certificate granted to people trained in the study of processes and the development of projects based on Six Sigma concepts. Sigma is the statistic unit used to measure the capacity of running a process free of failures. Any product or service achieving level six represents a 99.99% perfect process or service. During the course, which comprised five phases of three days each, the professionals were trained in the development of projects aimed at cost reductions and operation optimization; such projects are currently in place at ABB.*

### **Franz Voegeli School**

*The Franz Voegeli School was inaugurated in 1958 under the name of the Brown Boveri School, with the purpose of providing writing, learning and vocational education to both the company's employees and their children. Since then, the partnership with Sesi (Brazilian Social Industry Service) (Serviço Social da Indústria) has been running. The institution currently provides education to 626 students who attend basic and high school courses. The institution also provides intensive writing and learning courses and distance*

# Educação

## Education

linhas de produção ou de áreas administrativas participam de cursos, cuja duração pode variar de 8 a 25 horas ao longo de dez semanas. Em 2002, foram treinadas 231 pessoas, em um total de 5.185 horas. As economias atingiram R\$ 5,7 milhões em 68 projetos sugeridos por grupos de funcionários e implantados. O investimento foi de R\$ 195 mil.

Um dos treinamentos permite aos funcionários aprender as teorias e métodos do Seis Sigma, programa que permite calcular em quanto os defeitos interferem na produção. Os alunos treinam a aplicação de raciocínio metódico para simplificar processos de produção, medindo e comparando parâmetros para somente depois decidir as ações. O volume investido em 2002 atingiu R\$ 315 mil – similar ao empregado em 2001, de R\$ 310 mil. A diferença é que, naquele ano, foram treinados 323 funcionários – contra 500, em 2002. Os cursos foram ministrados tanto nas áreas fabris como nas administrativas em três diferentes fábricas da companhia no Brasil – Betim, em Minas Gerais, Guarulhos, em São Paulo, e Blumenau, em Santa Catarina.

Meses antes, em junho, 14 funcionários receberam o diploma de “Black Belts” – pessoas treinadas para estudar processos e elaborar projetos dentro dos conceitos do Seis Sigma. Sigma é a unidade

estatística usada para medir a capacidade de um processo funcionar sem falhas. Um produto ou serviço com nível seis é 99,99% perfeito. Durante o curso, que compreendeu cinco etapas de duração com três dias cada uma, os profissionais participaram de treinamentos e elaboraram, em cada uma das fases, projetos de redução de custos e otimização de operações, já postos em prática pela companhia.

### Escola Franz Voegeli

A escola Franz Voegeli foi construída no ano de 1958 com o nome de Escola Brown Boveri para proporcionar alfabetização e formação profissionalizante aos funcionários da empresa e a seus filhos. Desde então, a parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) continua. Hoje, a instituição atende a 626 alunos que freqüentam os cursos do ensino fundamental, ensino médio, programa de alfabetização intensiva e ensino a distância. Desses, 64 são filhos de funcionários e 166 têm aulas regulares de informática, em uma sala com cerca de 20 computadores, construída pela ABB também.

Os métodos pedagógicos e educacionais são responsabilidade do SESI, enquanto à ABB cabe a manutenção de instalações físicas, de móveis e de toda a infra-estrutura necessária. Em 2002, foram destinados R\$ 20,5 mil à escola, gastos com reformas,



*Eles receberam o diploma de “Black Belts” - pessoas treinadas para estudar processos e elaborar projetos dentro dos conceitos do Seis Sigma*

*They received the “Black Belt” diploma – people trained to study processes and to design out projects within the Six Sigma concepts*

impostos e despesas administrativas. Entre os desafios para os próximos anos, está a participação dos alunos em projetos voltados à comunidade.

### **Leader**

Qual é o perfil de líder que as companhias precisam? Essa resposta deu origem, em 1999, na ABB, ao programa Leader. O objetivo é desenvolver as competências e habilidades necessárias para participar do mundo dos negócios, sempre muito concorrido e em transformação constante. Liderar, enfrentar riscos de maneira calculada, dividir conhecimento, comunicar, ser criativo e dinâmico são alguns dos conceitos admirados que foram treinados pelos funcionários. Em 2000, 300 pessoas participaram do programa, com cerca de 70 horas de treinamento para cada uma. No ano seguinte, outras 450 pessoas foram capacitadas. Em 2002, 166 funcionários ingressaram no Leader, com um investimento da ABB de R\$ 329 mil.

### **Programa de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**

O Programa de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) tem o objetivo de treinar líderes para a empresa e é composto por duas fases. Na primeira, os funcionários enfrentam situações diferentes daquelas vividas no escritório, como praticar esportes radicais em equipe e visitar entidades de assistência social. Na segunda, participam de um curso na Fundação Getúlio Vargas (FGV) onde têm de criar planos de vendas para empresas que competem entre si. Em 2001, participaram 71 empregados e, ao término das atividades, 16 foram promovidos. Os demais continuaram no programa por mais três anos. Em 2002, outros 20 funcionários ingressaram no PDP e o investimento foi de R\$ 144 mil.

### **Programa de estagiários**

O processo de seleção de vagas da ABB pode ser considerado um dos mais concorridos do Brasil. Em 2002, cerca de 25 mil estudantes se inscreveram pela Internet para concorrer a 73 vagas abertas em todas as fábricas, oficinas de serviços e escritórios da empresa. O índice de efetivação alcançou 75%. Os estagiários participam de reuniões de acompanhamento periódicas. Na ABB, eles passam por diversos setores e funções para obter uma visão completa da área onde atuam.

*courses. Of these students, 64 are employees' children and 166 students attend regular IT classes in a room equipped with 20 computers installed by ABB.*

*The pedagogical and educational methods are SESI's responsibility, whereas ABB is in charge of supplying the physical installations, furniture and the whole infrastructure required. In 2002, R\$ 20,5 thousand was allocated to the school for renovating the pertinent installations, and taxes and administrative expenses. Among the challenges expected for the coming year is the students' participation in projects involving the community.*

### **Leader Program**

*What is the leader profile that companies need the most? In 1999, this question led to the formation of the Leader Program at ABB. The program aims at developing the competences and skills students need to enter today's changing and competitive business world. Having leadership capacity, being able to face risks, to share knowledge, to communicate, being creative and dynamic are some of the qualities the program focuses on. In 2000, 300 people participated in this program, which encompassed around 70 hours of training for each participant. An additional 450 people qualified in 2001. In 2002, 166 employees took part in the Leader Program; the investments made by ABB in this program amounted to R\$ 329 thousand.*

### **People Development Program (PDP)**

*The purpose of the People Development Program (PDP) is to train company leaders and is divided into two phases. In the first phase, the employees are presented with situations different from those commonly faced in their day to day routine such as practicing radical team sports and visiting social assistance institutions. In the second phase, they participate in a course given by FGV – Fundação Getúlio Vargas – where they develop sales plans. In 2001, 71 employees participated in this activity and after its completion, 16 were promoted. The remaining participants carried out the program for three additional years. In 2002, another 20 employees took part in the PDP and the investment amounted to R\$ 144 thousand*

### **Program for Trainees**

*The ABB trainee program is one of the most sought after in the country. In 2002, around 25 thousand students applied through the Internet for the 73 vacancies available at the company's plants, service workshops and offices. The admission rate was 75%. The trainees attend periodical follow-up meetings. They work at several divisions and in various functions so as to acquire a complete overview of their specialist area.*

# A idéia é simples, o problema não

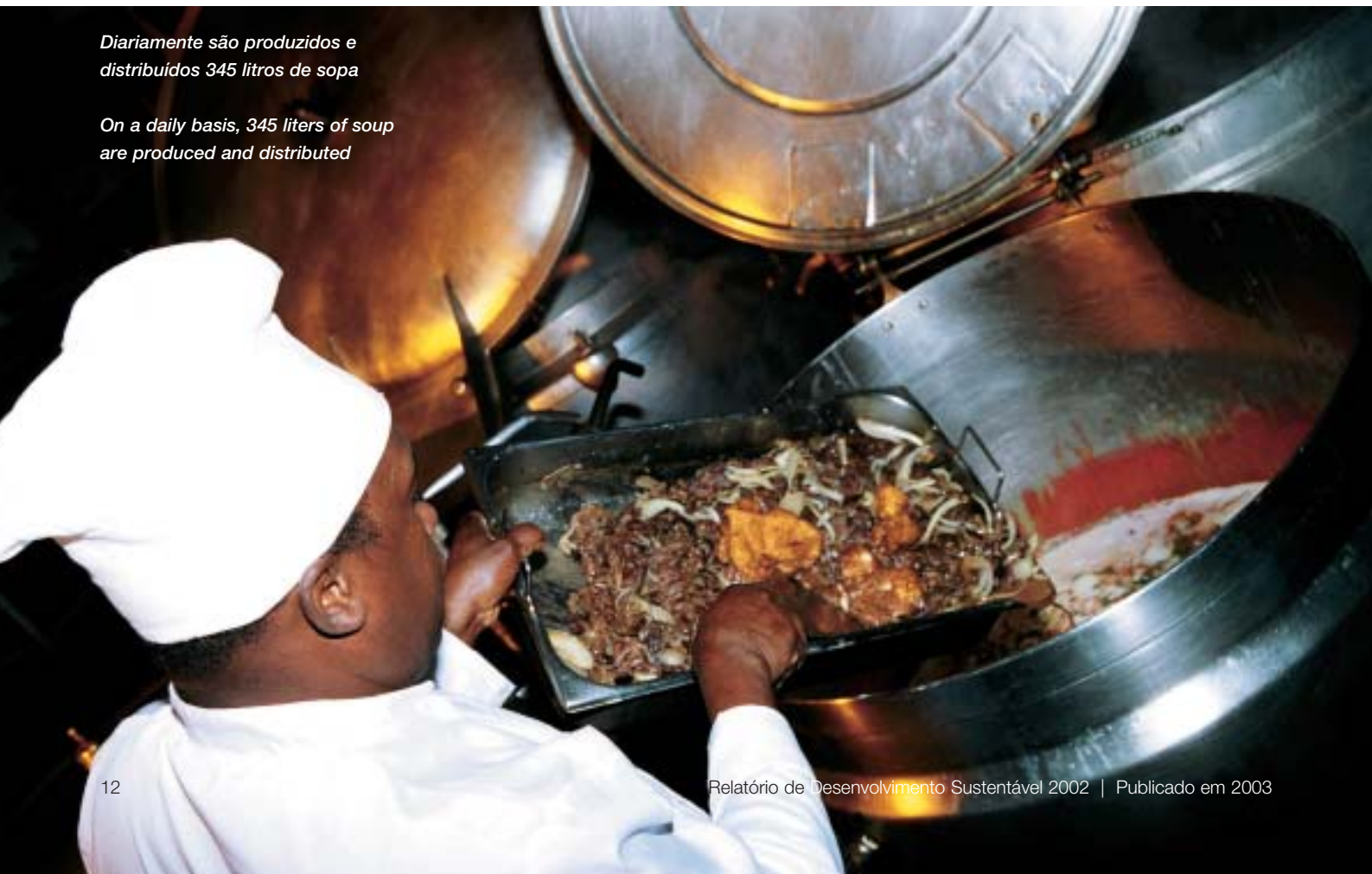
Há oito anos, a ABB deixa de desperdiçar alimentos já preparados e os distribui para cerca de 700 pessoas carentes em quatro cidades. Mas a necessidade é ainda maior.

Por que jogar comida fora se há muita gente à espera de uma refeição? Foi pensando nesta questão que a ABB decidiu doar todo alimento excedente das refeições dos restaurantes, de quatro das seis fábricas da empresa no Brasil, para instituições de caridade. A idéia surgiu há oito anos e foi batizada de Projeto Sopão.

O Projeto Sopão ajuda cerca de 700 pessoas por meio da doação de um total de 345 litros de sopa por dia em quatro cidades diferentes: Betim (MG),

*Diariamente são produzidos e distribuídos 345 litros de sopa*

*On a daily basis, 345 liters of soup are produced and distributed*



# The concept is simple. The problem is not

Over the last eight years, ABB has collected large amounts of processed food, distributing it to around 700 needy people in four cities. But this is not enough.

*Why should we throw food away when there are so many hungry people waiting for a meal? Because of this, ABB decided to donate to charities the excess food from the four canteens in its six sites. The idea occurred eight years ago and was named as Projeto Sopão (Soup to Everybody).*

*Projeto Sopão helps around 700 people by donating a total of 345 liters of soup per day in four different cities: Betim (MG), Guarulhos (SP), Osasco (SP) and Blumenau (SC). The objective is to reduce malnutrition rates by supplying the community's basic nutritional needs and at the same time, eliminating food waste at the company's plants. The project also promotes citizenship among employees.*

*At the units, a team of cooks coordinated by a nutritionist, mix all the ingredients of the so called "basic soup". This consists of pre-processed food that has not been displayed - according to the sanitation rules in force in Brazil, food that has been displayed must be thrown away. ABB supplements the meal with the nutrients that are missing in the basic soup.*

*At the Betim plant, members of Apromiv (Association to protect motherhood, childhood and elderly people) collect the soup at 05:00 pm. Apromiv is in charge of distributing it to needy city dwellers. This partnership was established through an agreement between ABB and Apromiv. In addition to distributing the soup, Apromiv maintains a register of the beneficiaries for individual and family records and measures the results through a health service provided by the Betim municipality. The company also controls the project and sees that professionals specializing in nutrition, pay regular visits to the beneficiaries; and makes available the necessary equipment for packaging and transporting the soup to the institutions benefited.*

*At the ABB unit in Blumenau, the soup is supplied to Asilo Frei Damião, which shelters 22 elderly people. In the city of Osasco, it is distributed by Associação Clara Nunes.*

## **Sports for All**

*At least twice a week, in Blumenau, Santa Catarina, 1,874 low-income children and adolescents up to 16 are allowed to play volleyball, soccer, and table tennis at ABB sports centers. The classes are given by physical education teachers as part of the Sports for All project. This scheme was launched by the local government with the support of companies operating in the region and includes ABB. The objective is to encourage the practice of sports when youngsters are not attending regular classes.*

Guarulhos (SP), Osasco (SP) e Blumenau (SC). O objetivo é diminuir o índice de desnutrição, suprir a necessidade básica de alimentação da comunidade, eliminar os desperdícios de alimentos nas fábricas da companhia e despertar a consciência de cidadania entre os funcionários.

A equipe de cozinheiros de cada unidade, coordenada por uma nutricionista, mistura todos os alimentos da chamada "sobra limpa", que inclui apenas os alimentos já preparados que não foram destinados às gôndolas onde os funcionários se servem. Neste último caso, os alimentos que sobram têm de ser jogados fora, de acordo com normas sanitárias vigentes no País. A ABB complementa a refeição com o que falta para compor o valor nutricional da sopa.

Na fábrica de Betim, sempre às 17 horas, a sopa é retirada por integrantes da Associação de Proteção à Maternidade, Infância e à Velhice (Apromiv), que realiza a distribuição para a população carente que reside na cidade mineira. A parceria é firmada por



# Responsabilidade Social

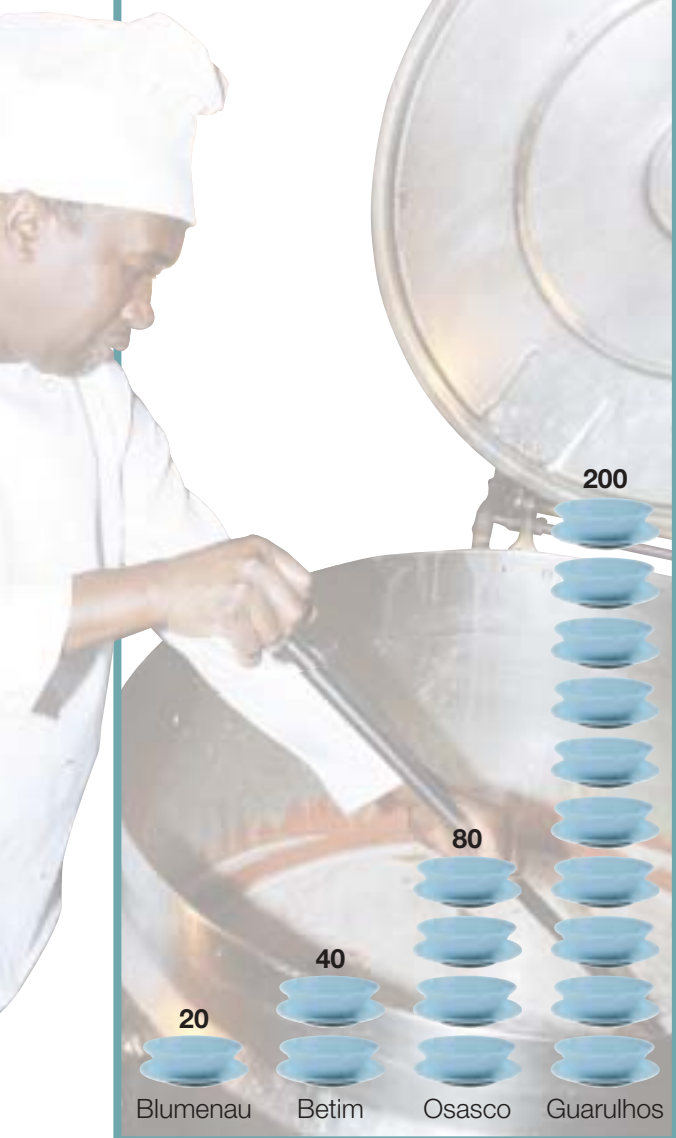
## Social Responsibility

### Onde a ABB faz e distribui o Sopão?

(em litros produzidos por dia)

#### Where does ABB prepare and distribute the Sopão?

(In liters produced per day)



um termo de acordo entre a ABB e a Apromiv. A entidade, além de distribuir a sopa, mantém um cadastro dos beneficiários para acompanhamento individual e familiar e mensura os resultados por meio do serviço médico realizado pela Prefeitura de Betim. A empresa também controla o projeto todos os meses, com visitas periódicas tanto de especialistas em recursos humanos quanto em nutrição, e disponibiliza equipamentos para condicionamento e transporte à instituição.

Na unidade da ABB localizada em Blumenau, a sopa é fornecida para o Asilo Frei Damião, que atende 22 idosos. Na cidade de Osasco, a sopa é distribuída pela Associação Clara Nunes.

#### Esporte para todos

No mínimo duas vezes por semana, 1.874 crianças e jovens de baixa renda, com até 16 anos, moradores da cidade de Blumenau, em Santa Catarina, freqüentam diversas instalações esportivas, entre estas as da ABB, para praticar voleibol, futebol ou tênis de mesa, entre outras modalidades. As aulas, ministradas por professores de educação física, integram o projeto Esporte para Todos, criado pela prefeitura local e mantido com o apoio das empresas da região. A ABB é uma das patrocinadoras da iniciativa, cujo objetivo é incentivar a prática de esportes durante o tempo no qual os jovens não estão na escola.

O projeto municipal necessitava de infra-estrutura para continuar existindo. Era necessário melhorar, construir e ampliar desde instalações onde as crianças pudessem treinar até conseguir verbas para comprar equipamentos e contratar professores. Há 13 pólos esportivos diferentes – como são chamados os núcleos de treinamento. Os jovens se inscrevem naqueles que mais têm vocação ou vontade, como voleibol, futebol, tênis de mesa, tênis de campo, natação, futebol de salão, karatê, handebol, punhobol (espécie de vôlei jogado com os punhos), ginástica rítmica e atletismo.

#### Doação de sangue

A ABB realiza regularmente campanhas de doação de sangue em suas diversas unidades. Em São Paulo, a ação foi realizada em parceria com a Pró-Sangue,

reunindo doações de 212 funcionários nas unidades de Osasco e Guarulhos. Em outros locais do Brasil, as atividades são programadas levando em conta as necessidades de cada comunidade. Em Camaçari, na Bahia, a empresa disponibiliza transporte e infraestrutura aos funcionários que desejam doar sangue na capital, em Salvador. Já em Betim, Minas Gerais, em 2002, 186 pessoas doaram sangue.

### **Salão do Encontro**

A parceria da ABB com o Salão do Encontro, instituição que auxilia crianças, jovens, adultos, idosos e pessoas com deficiência em Betim, Minas Gerais, surgiu em 1998 com o propósito de assegurar a manutenção e o crescimento da obra social realizada pela entidade. Em 2002, foram realizadas visitas periódicas dos funcionários da ABB à instituição, que receberam também ajuda financeira para os gastos mensais e um diagnóstico dos riscos ocupacionais e ambientais existentes nas oficinas profissionalizantes, que treinam jovens carentes em tapeçaria, fabricação de móveis e cerâmicas, entre outros.



*No Salão do Encontro, jovens carentes são treinados em tapeçaria, fabricação de móveis e cerâmicas, entre outros*  
*In the Meeting Room needy youngsters are trained in tapestry, furniture making and pottery, among other crafts*

*This project called for the development of an infrastructure as it was necessary to improve, build or expand facilities where children would have conditions to train until funds for purchasing equipment and hiring teachers were available. There are 13 different sports units – as the training centers are called. The youngsters enroll in a module of their choice or which they appear to have an aptitude. The modules include volleyball, soccer, table tennis or court tennis, swimming, indoor soccer, karate, handball, punch ball (a kind of volley played with the fists), rhythmic gym and athletics.*

### **Blood donation**

*ABB carries out regular blood donation campaigns at its units. In São Paulo, the initiative has been developed in partnership with Pró-Sangue (Pro-Blood), collecting donations by 212 employees at Osasco and Guarulhos units. In other Brazilian locations, the activities are programmed according to the needs of the community. In Camaçari, Bahia, the company makes available transport and the necessary infrastructure to the employees who want to donate blood in the capital, Salvador. In 2002, 186 people participated in the campaign carried out in Betim, Minas Gerais.*

### **Salão do Encontro**

*The partnership between ABB and Salão do Encontro, Betim, Minas Gerais, an institution that helps children, adolescents, adults, elderly people and the physically impaired, was established in 1998 with the purpose of ensuring the maintenance and expansion of the social initiative carried out by the organization. In 2002, ABB employees regularly visited the institution and the beneficiaries were also provided with financial help to cover their monthly expenditures. They were also given advice on the occupational and environmental risks involving the workshops where impoverished youngsters have courses on tapestry, furniture manufacture and ceramics among other crafts.*

# A lancha que virou ambulância

A história do sistema de primeiros socorros organizado em obras da ABB no meio da floresta, que diminuiu o tempo de transporte de pacientes de 60 para 10 minutos

Passar um ano no meio da selva amazônica, ministrando palestras, fazendo treinamentos e realizando exames, fez do enfermeiro do trabalho da ABB, Wilson da Silva, um homem com muitas histórias para contar. De fevereiro a dezembro de 2002, munido de equipamentos médicos e aparelhos para simulação de cuidados de emergência, ele foi o responsável por levar informações da área de saúde para mais de 500 pessoas nos estados do Pará e do Maranhão, onde a empresa foi responsável pela construção de linhas de transmissão de energia elétrica. Por onde passou, Silva encontrou desafios. O sistema de transporte de



*Inspecções gerais dos equipamentos e reuniões periódicas para discussão das medidas de segurança*

*There are general inspections of equipment and periodic meetings in order to discuss safety measures*

# The boat that was transformed into an ambulance

*The first aid system at one of the ABB construction sites at the heart of a forest has reduced transport time for patients from 60 to 10 minutes*

*Having spent almost one year giving lectures, training people and performing tests at the heart of the Amazon Forest, the experience provided ABB's occupational nurse, Wilson da Silva, with lots of interesting stories to tell. From February to December 2002, backed with medical equipment and devices to simulate first aid treatment, he was responsible for providing health information to more than 500 people living in the states of Pará and Maranhão where the company was responsible for implementing power transmission lines. Wherever he went, Silva was faced with challenges. More than 360 people were diagnosed as being HIV positive in a city whose population was about 20 thousand inhabitants. Many of the sufferers were juvenile girls. The girls now receive close care, provided by the town of Breu Branco Municipal Health Department.*

*After instructing the employees on preventive procedures and measures in case of accidents, the medical team also decided to provide information to the local community and establish partnerships, which are still around today. One problem was it used to take more than one hour by ferryboat to transport injured people down the river to the closest health care center. To enable patients to cross the river Guamá, the team built an "ambuboot", a kind of ambulance installed on a boat, which could cross the river in just 10 minutes.*

*The scheme also included giving lectures at the university of Mojú, one of the cities in the State of Pará. The region lacks information on health, so training in prevention and first aid has had a great impact not only on employees, but also on local workers.*

## **Safety Training**

*General inspections on equipment and its critical parts, identification of potential risks and regular meetings for discussion of safety measures, among other procedures, are included in ABB's Safety Director Plan (SSP), which encompasses everything from planning for problem prevention to emergency measures to be taken in case of accidents. Every concept is communicated to the employees at every manufacturing unit through regular training and distribution of a monthly bulletin and the concepts are monitored on an on-going basis by the safety team through regular auditing. Weekly meetings and monitoring of procedures increases consciousness and reduces the occurrence of accidents.*

acidentados demorava mais de uma hora em balsa por rio. Mais de 360 pessoas foram diagnosticadas portadoras do vírus HIV numa cidade de 20 mil habitantes – muitas delas, meninas menores de idade. Os locais de trabalho e de moradia estavam à beira de árvores em situação de risco.

Após informar os funcionários sobre procedimentos de prevenção e cuidado em caso de acidentes, a equipe médica decidiu levar informação também à comunidade local e firmou parcerias que permanecem ativas ainda hoje. Para transpor o rio Guamá, no Pará, conseguiu organizar uma "ambulancha", ambulância adaptada sobre uma lancha para fazer, em dez minutos, o mesmo trajeto da balsa para levar o paciente ao posto de saúde mais próximo. As meninas com HIV também recebem atendimento constante, providenciado pela Secretaria Municipal de Saúde da cidade de Breu Branco, onde os exames são feitos.

O trabalho envolveu também palestras na faculdade de Mojú, uma das cidades paraenses pelas quais a obra de transmissão de energia passou.

A desinformação sobre saúde nessas regiões é muito grande e, por isso, os treinamentos sobre prevenção e primeiros socorros geraram enorme impacto não só entre os funcionários, mas também entre os trabalhadores locais e a própria comunidade.

## **Treinamento de segurança**

Inspecções gerais dos equipamentos e de partes críticas, identificação de riscos em potencial e reuniões periódicas para discussão das medidas de segurança, entre outras ações, são parte do Plano Diretor de Segurança (PDS) da ABB, que abrange desde o planejamento para prevenir problemas, até as medidas de emergência a serem tomadas em caso de

# Segurança do trabalho

## Occupational Safety



*Funcionários aprendem a importância do uso dos EPI's – equipamentos de proteção*

*Workers learn the importance in the use of Individual protection equipment*

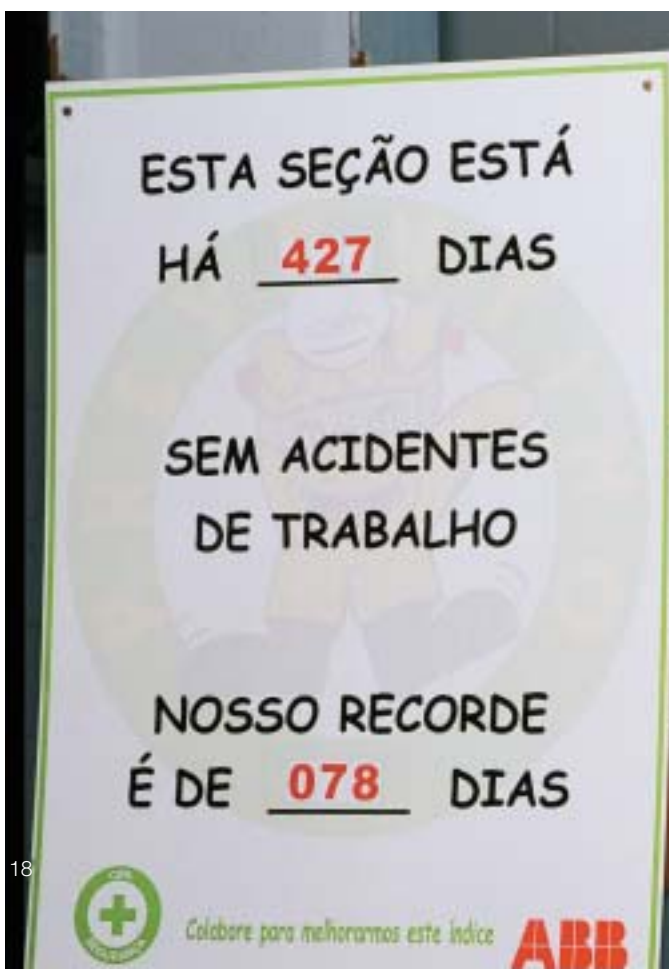
acidente. Todos os conceitos foram passados aos funcionários, de todas as unidades fabris e oficinas de serviço da companhia, por meio de treinamentos e de um informativo mensal, e monitorados constantemente pela equipe de segurança por meio de auditorias periódicas. O PDS transforma em rotina a realização de reuniões semanais e o monitoramento constante de procedimentos para aumentar a conscientização e diminuir as ocorrências de acidentes.

### Redução de acidentes

A implementação do Plano Diretor de Segurança (PDS) da ABB conseguiu bons resultados em 2002. O índice de acidentes por cada um milhão de horas trabalhadas caiu de 8,0, em 2001, para 5,9, em 2002. Esses números são um reflexo direto do índice de aplicabilidade do plano de segurança, que hoje está acima de 80%. Trata-se de uma contribuição efetiva a um país que registra, anualmente, 270 milhões de acidentes ocupacionais, entre os quais aproximadamente 360 mil são fatais, de acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho.

### Conscientização

Criar hábitos não é uma tarefa fácil. As semanas internas de prevenção contra acidentes do trabalho, que englobam ações voltadas também à saúde dos funcionários e à preservação ambiental, têm essa função. Realizados uma vez por ano em cada unidade, os eventos abusam da criatividade para conscientizar. Em algumas unidades, em 2002, os funcionários se depararam com imagens interessantes, como um violão fabricado com sobras de madeira, esculturas em papel reciclado e obras de arte feitas com sucata e com ferragens. O objetivo dos técnicos de segurança



*Com a implementação do Plano Diretor de Segurança (PDS) a empresa conseguiu diminuir o índice de acidentes*



*With the implementation of the Safety Director Plan (PDS), the company has managed to decrease the accident index*

foi transformar as velhas palestras e dicas em exposições de arte, peças teatrais e festivais de música promovidos pelos próprios funcionários.

### **OHSAS 18000**

A ABB pretende, até o fim de 2004, implementar o sistema de gestão de segurança do trabalho e saúde ocupacional em todas as fábricas da companhia ao redor do mundo, preparando-as para a certificação pelas normas da série OHSAS 18000, que enfatiza as medidas de segurança e saúde ocupacional. Os trabalhos já foram iniciados. A adequação será feita com base no que já é determinado regularmente pelo Plano Diretor de Segurança do Trabalho da empresa. Além dos benefícios internos, a medida trará confiabilidade ainda maior junto aos parceiros de negócios da empresa.

### **Comitê Diretor de Segurança do Trabalho**

A ABB implantou um Comitê Diretor de Segurança do Trabalho para acompanhar todas as atividades na área. O grupo reúne o presidente da companhia e diretores das áreas de negócios, comunicação, desenvolvimento sustentável e recursos humanos para definir estratégias e diretrizes, discutir as necessidades e determinar novos procedimentos com base nas normas locais de segurança, nas instruções internacionais e também na demanda dos clientes. O acompanhamento é feito por meio de inventários de todas as fábricas e do monitoramento das atividades. Treinamentos especiais para os cargos de chefia também estão incluídos entre as ações.



**Exposição de produtos confeccionados com materiais reciclados na Semana Interna de Prevenção contra acidentes do trabalho**  
*Exhibition of products constructed from recycled material during the Internal Prevention Week to reduce work accidents*

### **Reducing the number of accidents**

*The implementation of ABB's Safety Director Plan has been generally successful. The rate of accidents/million work hours dropped to 8,0 in 2001, to 5,9 in 2002. Such figures directly reflect the safety plan applicability index, which is currently above 80%. This represents an effective contribution to a country that registers 270 million occupational accidents per year, of which (according to the International Labor Organization) around 360 thousand are fatal.*

### **Awareness**

*Creating good practices is not an easy task. The internal campaigns for prevention of occupational accidents, which encompass actions oriented to both employee health and environmental conservation, are targeted to promote such practices. These meetings take place once a year at each unit to try to make people aware of safety issues through creativity. In 2002, the employees of some units were shown images, such as a guitar made with scraps of wood, sculptures made of recycled paper, and art works made from scrap iron and iron fittings. The safety technicians aim at transforming and lectures into art exhibitions, theater plays and music festivals promoted by the employees themselves.*

### **OHSAS 18000**

*By the end of 2004, ABB intends to have implemented an occupational health and safety management system at each of the company's plants worldwide in an effort to prepare them for certification under the norms of series OHSAS 18000 - guidelines that emphasize safety and occupational health procedures. Efforts have already started and the necessary adjustments will be based on what is already provided in the company's Labor Safety Standards Plan. In addition to internal benefits, the measure will bestow greater reliability on the company's trade partners.*

### **Occupational Safety Committee**

*ABB has established an Occupational Safety Committee for following up all the activities developed in this area. The group is comprised of the company Country Manager, business areas, communications, sustainable development and human resources directors. Its aims are defining strategies and guidelines, discussing the needs and establishing new procedures based on local and international safety rules and regulations and on client's demands. Follow-up activities will be performed based on inventories from all plants and on monitoring of the activities. Special leadership training is also included in the program.*

# Largou o cigarro e foi ao cinema

Um programa simples, com muita ajuda entre os próprios participantes e o suporte médico da ABB e de especialistas. O resultado: 71% dos que tentaram, pararam de fumar

O encarregado de planejamento de materiais da ABB, Ruber da Silva, de 51 anos, conseguiu abandonar os maços de cigarro após fumar durante 28 anos. A mudança foi fruto da força de vontade e também da frequência assídua ao grupo de combate ao tabagismo da companhia, do qual ele participou em 2002. Após o uso de adesivos e chicletes e com o apoio do grupo, durante um mês e meio de tratamento, Silva substituiu a falta de ânimo e as complicações respiratórias por maior disposição física, mais fôlego para as atividades diárias e para a prática de esportes.



*Ruber da Silva - com o abandono do cigarro, além de preservar a saúde, passou a economizar R\$ 90,00 por mês*

*When Ruber da Silva gave up cigarettes, he not only improved his health but economized R\$ 90.00 per month*

# He quit smoking and went to the movies

*This is a very simple program, which relies on the cooperation of the participants and on medical support from ABB and from specialists. The result: 71 percent of the employees who enrolled in the program succeeded in quitting smoking.*

*After being a smoker for 28 years, Ruber da Siva, 51, the person in charge of the materials planning department at ABB, has succeeded in quitting smoking. This was a result of a strong willpower coupled with regular attendance at meetings held by the company's group for fighting smoking, which he joined in 2002. After using patches and chewing gum, and with the support from the group during a 45-day treatment period, Silva replaced his inertia with a drive to overcome his respiratory problems through physical exercise and sports.*

*"What is best is being free of the disapproving looks when you light a cigarette at a social meeting, or having to listen to complaints because your cigarette spreads fumes all over", he says. And there was also the financial impact: smoking around two packs a day, Silva used to spend about 90 reais per month on cigarettes. With this amount, he can now go to the movies at least six times a month.*

*The program to fight smoking was established at the company in 1998 as part of the activities included in the Quality of Life Program. Since then, 71 percent of the participants have already quit smoking. Smokers are also provided with psychological support in the form of meetings, workshops, testimonies from former smokers and activities developed jointly with his/her relatives.*

*In the Osasco plant, all 20 employees who joined the program in 2002 quit smoking, which means a 19 percent reduction in the number of smokers compared to that in 2001. The program currently disseminates information on smoking throughout the units, having established groups to support addicts at the plants located in Guarulhos (SP), Osasco (SP) and Betim (MG).*

## **Running against the clock**

*Cardiac problems kill one Brazilian every five minutes. The ABB program Meu Querido Coração (My Dear Heart) tries to identify risks and fight heart disease.*

*Since 1998, ABB employees have had the Meu Querido Coração program included in their health care agenda. The purpose is to prevent health problems. The medical assistance includes psychological follow-up treatment,*

“O melhor é não ver olhares reprovadores quando você está em uma reunião social e resolve fumar e deixar de ouvir reclamações por causa do mau cheiro causado pelo cigarro”, resume. O impacto foi também financeiro: fumando aproximadamente dois maços por dia, Silva gastava cerca de 90 reais por mês em cigarros. Com essa quantia, é possível ir ao cinema pelo menos seis vezes por mês.

O programa de combate ao tabagismo foi criado na empresa em 1998 como parte das atividades do Programa de Qualidade de Vida. Desde aquele ano, 71% dos participantes do programa já abandonaram o cigarro graças ao tratamento feito com acompanhamento médico, incluindo apoios como o uso de adesivos e gomas de mascar. O fumante recebe suporte psicológico por meio de encontros, discussões, atividades junto aos familiares e depoimentos de ex-fumantes.

Somente na fábrica de Osasco, todos os 20 funcionários que participaram do programa em 2002 abandonaram o cigarro, o que significa uma queda de 19% no índice de funcionários fumantes em relação ao ano de 2001. Atualmente o programa envia informações sobre tabagismo para todas as unidades do grupo, tendo formado grupos de apoio a fumantes nas fábricas localizadas em Guarulhos (SP), Osasco (SP) e Betim (MG).

## **Um programa para correr contra o relógio**

*Os problemas cardíacos vitimam um brasileiro com mais de 40 anos a cada 5 minutos. Na ABB, o Meu Querido Coração busca identificar riscos e combater tais índices*

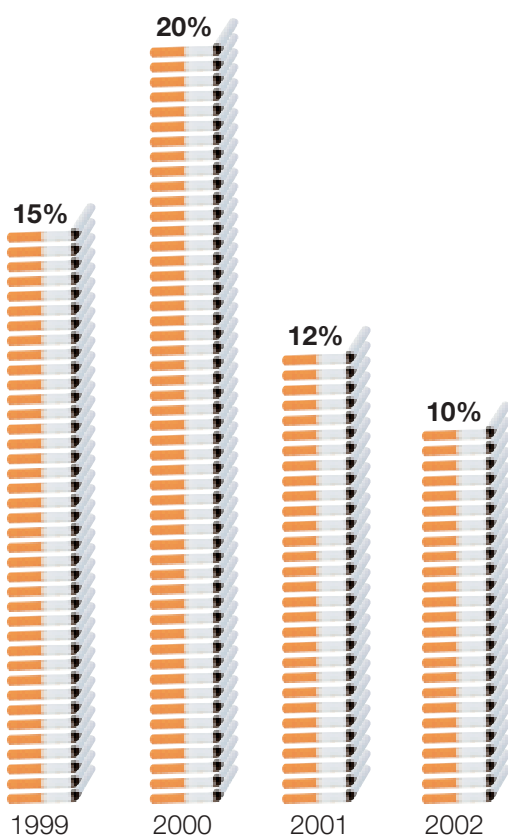
Desde 1998, os funcionários da ABB têm à disposição os cuidados proporcionados pelo programa Meu

## Quem deixou de fumar?

(entre aqueles que participaram do programa em cada ano, em %)

### Percentage of those who have quit smoking

(% of ABB employees that stopped smoking)



Querido Coração. O objetivo é prevenir contra os riscos cardíacos. O atendimento inclui acompanhamento psicológico, sessões de acupuntura e exames de sangue, quando necessários.

No Brasil, 160 mil brasileiros com mais de 40 anos são vítimas, por ano, de morte súbita por problemas cardíacos. Isso equivale a um óbito a cada cinco minutos. A prevenção passa pelo mapeamento dos riscos. O acompanhamento realizado pelo programa Meu Querido Coração é feito por meio de exames específicos já durante o processo de admissão dos funcionários e continua a ser realizado dentro dos exames periódicos de saúde – que fornece material para comparações e ações preventivas ao risco cardíaco.

Em 2002, de acordo com a análise dos hábitos alimentares e de cotidiano e das medições de colesterol, glicemia e outros componentes do sangue os funcionários observou-se que o grupo sem risco aumentou de 31% para 36%, os de risco potencial também tiveram uma melhora, diminuindo de 49% para 43%.

Os pacientes cujos resultados mostraram alto risco de problemas cardíacos receberam acompanhamento especial, além de orientação nutricional, tratamento endocrinológico e exercícios físicos especiais. O programa começou a ser expandido, em 2002, aos funcionários da unidade da ABB em Camaçari, Bahia.

### Sexualidade / hormônios

Mesmo sendo de participação não obrigatória, o programa de informação sobre Sexualidade da ABB atingiu cerca de 80% dos 6.480 funcionários da empresa em 2002.

O programa surgiu como forma de esclarecer aos funcionários o grande volume de informações que a mídia têm produzido, especialmente sobre novos medicamentos. Mais de uma centena de funcionários realizou medições hormonais específicas para detectar qualquer desequilíbrio. Além dos exames para detectar os índices endócrinos e hormonais dos participantes, e o conseqüente acompanhamento dos resultados alterados, foram organizadas também palestras sobre sexualidade e distribuídos brindes e informativos.

## Álcool e drogas

Campanhas de conscientização, com a realização de palestras e distribuição de folhetos ajudam os funcionários da empresa a obterem mais informações sobre alcoolismo e dependência de drogas. Para auxiliar aqueles que vivem esses problemas, a ABB oferece acompanhamento médico e o encaminhamento para entidades de tratamento. Os familiares dos funcionários também recebem atendimento e podem contribuir com a recuperação do colaborador. O trabalho de prevenção e informação tem eficácia: durante o ano de 2002, apenas dois casos de alcoolismo foram detectados e devidamente encaminhados a tratamento especializado.

## Ação de dosagem do colesterol

Os índices de colesterol dos funcionários da ABB têm sofrido mudanças nos últimos anos. Em 1999, quando as medições foram implantadas dentro do Programa de Qualidade de Vida da empresa, houve alteração nos índices de colesterol em cerca de 70% dos resultados. Após quatro anos de acompanhamento médico focado nos números alterados, por meio de um programa de Reeducação Alimentar, os resultados dos exames de 2002 mostram que os números se inverteram. Hoje, 29% das coletas deram resultado alterado e 71% mostraram resultado normal. Isso se deve a ações combinadas de exercícios, exames médicos periódicos e dieta balanceada.



**Com o Programa de Reeducação Alimentar, os funcionários passaram a entender a importância de mudarem seus hábitos alimentares.**

**Eles passaram a optar por sucos, ao invés de refrigerantes**

*Through the Food Re-Education Program, the employees began to understand the importance of changes in their eating habits. They began to opt for fruit juices instead of soft drinks*

*acupuncture sessions and blood tests whenever necessary. In Brazil, 160 thousand Brazilians over 40 are victims of heart diseases. This is equivalent to one death every five minutes. Prevention includes the mapping of risks. The follow-up accomplished through Meu Querido Coração program includes specific tests performed during the employee recruitment and selection process and goes on through regular health exams; this provides material for comparisons and for preventive actions against cardiac risks.*

*In 2002, after analyzing employees nutritional habits and checking cholesterol and glycemia levels, and running other blood tests, it was observed that in terms of health problems, the non-risk group had increased from 31% to 36%; the group of those under potential risks also showed an improvement as the percentage was reduced from 49% to 43%.*

*Patients whose test results showed a high risk of heart problems were assigned to undergo a special follow-up program in addition to nutritional guidance, endocrinology treatment and special physical exercises. In 2002, the program was extended to ABB's employees at Camaçari unit.*

## Sexuality / hormone imbalance

*Although participation was non-mandatory, ABB's program geared to Sexuality was launched in 2002 and covered around 80 percent of the company's 6,480 employees. It started by transmitting to employees the huge volume of information available, particularly on new drugs. Over one hundred employees underwent specific tests for detection of any hormone unbalance. In addition to these tests and further treatment in cases of irregularities, the participants also attend lectures on sexuality.*

## Alcohol and drugs

*Campaigns, including lectures and the distribution of informational leaflets, provide employees with information on alcohol and drug abuse. In order to help those involved with such problems, ABB provides medical assistance and guidance on specialized institutions. The employee's relatives are also provided assistance in the hope that they can contribute to the employee's recovery. The push towards prevention of alcohol/drug abuse has been generally effective with only two cases involving alcohol addiction detected and recommended for specialist treatment in 2002.*

## Initiative for measuring cholesterol levels

*Many changes concerning cholesterol levels have been observed at ABB. In 1999, when tests for measuring employees cholesterol levels started to be implemented as part of the Quality of Life Program, around 70% of the tests registered abnormal levels. In 2002, four years after program implementation, (including medical follow-up and a Nutritional Educational program), the tests registered completely different results. Today, 29% of the tests register abnormal levels, whereas 71% register normal levels. This is due to the combination of physical exercise, regular medical examinations and a well-balanced diet.*

## Vaccination program

*In 2002, the vaccination campaign carried out by ABB covered more than 40% of the company's 6,480 employees and was carried out at all the plants. During the months of April and May, all employees working at Camaçari, Bahia, unit were vaccinated against influenza; the campaign was supported by the local Health Department, which supplied the vaccines, logistic support and trained personnel. On the whole, 550 regular employees and outsourced workers were vaccinated against tetanus, hepatitis B, yellow fever, measles and German measles. Other campaigns have also taken place as part of projects in which ABB is engaged in Brazil. Upon traveling to rural or forest areas, employees are vaccinated before leaving the company's headquarters. In some situations, they are sent to health centers or airports to get the necessary vaccination.*



**Campanha de Vacinação Anual contra gripe, febre amarela, hepatite B**

*The Annual Vaccination Campaign against the common cold, yellow fever and hepatitis B*

### Vacinação

A campanha de vacinação da ABB atingiu, em 2002, mais de 40% dos 6.480 funcionários da empresa. As ações foram realizadas em todas as fábricas. Durante abril e maio, todos os colaboradores da unidade de Camaçari, na Bahia, participaram da campanha de vacinação contra gripe, realizada em parceria com a secretaria municipal de saúde local, que forneceu vacinas, apoio logístico e pessoal. Ao todo, 550 empregados e funcionários terceirizados receberam imunização contra tétano, hepatite B, febre amarela, rubéola e sarampo. Outras campanhas de vacinação também ocorreram em projetos onde a ABB participa pelo Brasil. Em contratos de serviços em que os funcionários precisam ir para áreas rurais ou florestas, a vacinação é feita antes mesmo que eles saiam da sede da empresa ou em locais especiais, como postos de saúde ou aeroportos.

### Prevenção contra AIDS e DST

Informação é a principal arma do programa de prevenção à AIDS e a doenças sexualmente transmissíveis. Na ABB, oficinas, palestras e distribuição de material informativo e de preservativos



**Hoje, 71% dos funcionários têm a taxa de colesterol normal, devido a ações combinadas: exercícios, controle periódico e dieta balanceada**  
*Today 71% of our workers have normal cholesterol level due to the following combination of steps: physical exercise, periodic checks and a balanced diet*



**Nas gôndolas dos alimentos encontram-se tabelas com informações sobre a quantidade de calorias dos alimentos**  
*On food displays one can find labels showing the quantity of calories in the food*

foram algumas das ações desenvolvidas durante as Semanas Internas de Prevenção a Acidentes (SIPATs) desde 1998. O trabalho é baseado na conscientização das pessoas, para aumentar os índices de conhecimento do funcionário e de todos que o cercam. A medição do conhecimento dos funcionários é feita dentro do Programa de Sexualidade.

### **Alimentação**

Os funcionários da ABB dispõem de tabelas com informações sobre a quantidade de calorias de todos os alimentos servidos diariamente nos restaurantes da empresa. Isso fez com que os índices de funcionários com o peso corporal alterado também se invertessem nos últimos anos, com uma boa diminuição das obesidades. A adequação do cardápio oferecido aos funcionários também já começa a acontecer nas obras de campo conduzidas pela empresa: os trabalhadores das obras realizadas na Hidrelétrica de Tucuruí e na cidade de Marabá, no coração da Amazônia, já contam com refeições dentro dos padrões do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). No cardápio, mantêm-se as recomendações de consumo de peixe, hortaliças e fibras. A partir de 2002, o consumo de refrigerantes diminuiu a ponto de que ele pudesse ser eliminado das refeições dos funcionários e substituído integralmente por sucos.

### **Prevention against HIV and STDs**

Information is the main tool utilized in ABB program to fight HIV and other sexually transmitted diseases. Since 1998, workshops, lectures and distribution of informative material plus contraceptives have been among the initiatives carried out during ABB's yearly week of Internal accidents Prevention Campaigns. The effort aims at making people aware of the problem so that every employee and his/her relatives is acquainted with the theme. The Sexuality Program includes evaluation of the employee awareness level of the subject.

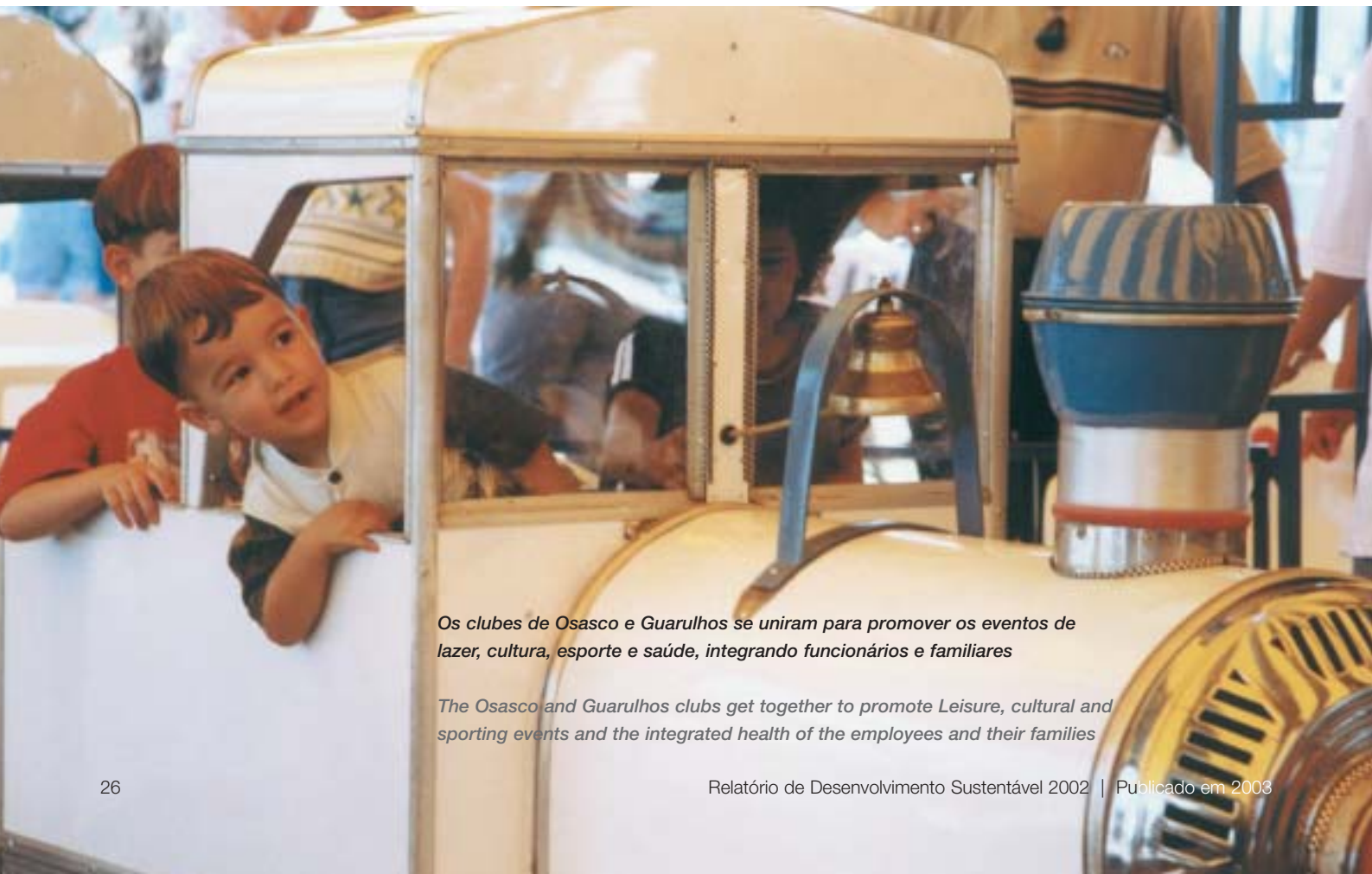
### **Nutrition**

Employees at ABB have tables available containing information on the number of calories contained in the food served at the company's canteens. This has also helped controlling the employees weight and reducing levels of obesity. Well-balanced meals have also started to be offered to field workers. At the Tucuruí electric power plant, in the city of Marabá in the heart of the Amazon region, the workers already have meals that comply with the Worker Nutritional Program. The menu includes recommendations concerning consumption of fish, vegetables and fiber. From 2002, the consumption of soft drinks was reduced to such low levels that they were eliminated from the menu and were replaced by natural juices.

# As festas das multidões

Qual a fórmula para promover atividades de lazer e cultura para os funcionários? Os clubes da ABB apostaram em deixá-los decidir, se unir e abusar da criatividade

Cerca de 2.500 pessoas mudaram a rotina da cidade de Guarulhos na sexta-feira, 9 de agosto de 2002. Meses depois, no dia 14 de dezembro, mais 2.200 pessoas fizeram o mesmo do outro lado da Região Metropolitana de São Paulo, na cidade de Osasco. Nas duas ocasiões, os clubes da ABB, instalados nas fábricas da companhia nos respectivos municípios, promoveram duas festas: Boi no Rolete e de Fim de Ano. A grande participação foi fruto de uma decisão das administrações dos dois clubes da ABB que, desde 2002, decidiram promover os eventos de lazer, cultura, esporte e saúde em conjunto, integrando funcionários e familiares.



*Os clubes de Osasco e Guarulhos se uniram para promover os eventos de lazer, cultura, esporte e saúde, integrando funcionários e familiares*

*The Osasco and Guarulhos clubs get together to promote Leisure, cultural and sporting events and the integrated health of the employees and their families*

# Parties

*What would be the best way of providing leisure and cultural activities for the employees? ABB's clubs enable employees to decide on what they really want, get together and enjoy themselves.*

*On August 9, 2002, around 2,500 people changed the routine of the Guarulhos city. Some months later, on December 14, more than 2,200 people did the same in the city of Osasco. In both instances, ABB clubs at the company's plants in these municipalities promoted two parties: Boi no Rolete (a Grand Barbecue) and a New Year Celebration. The initiative was the result of a decision taken by the Boards of Directors of both ABB clubs. Since 2002, the clubs have promoted leisure, cultural, sports and health events, aimed at bringing together employees and their relatives.*

*The Boi no Rolete was just one of the events devised by the members of the Board of Directors who came up with ideas for events that fit in with the administrative policy. During one of the meetings, the event called Pizza dos Amigos (Pizza Gathering) was developed, and the event has been held twice since then – on these occasions, the participants eat pizza and are treated to live music.*

*In 2002, around 4 thousand people participated in a number of activities. Fifteen professionals, among them physicians, teachers, coaches and administrators were in charge of supervising sports and leisure activities and minor competitions. These included soccer, indoor soccer, tennis and table tennis, swimming, volley, chess, checkers, pinball, card games, snooker and domino matches which also served as an opportunity to carry out regular physical evaluations.*

*The infrastructure available at the ABB's Employees clubs is the main piece of its Life Quality Program. In 2002, the infrastructure was supported by the monthly subscription paid by the 2,956 associates; ABB also contributes an amount equivalent to 75% of the associates' monthly payment. This infrastructure includes a fitness center, ergo metric bikes, equipment for gymnastics and workouts, an aerobics program, a swimming pool and an area for barbecues. This provides an opportunity for leisure activities away from busy urban centers. Employees can leave the office at lunch time or in the evening for a dive in the swimming pool or to take a leisurely walk just a few steps from the office building.*

*On weekends or after work, going to a ball, a pleasant dinner or a barbecue has become part of ABB's employees routine. The club administration also organizes fishing excursions and other trips. Among the services offered by the club are shops, video stores and a library. Engineer Fernando Pisani, an associate since he joined ABB in 2000, takes full advantage of these facilities. He goes to the gym almost everyday and on weekends, his children and wife also enjoy the sports courts, the game salon, the swimming pool and the sauna.*

## **Stress and Quality of Life**

*Stress is among the evils of modern life. That is why in 1998, ABB launched the Life Quality Program, in an effort to improve the health of each employee. It is a "package" structured to ensure general welfare in the work environment, taking into account the employee's emotional, physical and*

O Boi no Rolete foi apenas um dos eventos criados pelos funcionários, que participam da diretoria do clube, como voluntários, e têm passe livre para sugerir mudanças, investimentos e eventos dentro de uma política de gestão participativa. No caldeirão de idéias, surgiu, também, o evento chamado Pizza dos Amigos, realizado em duas ocasiões, onde um conjunto musical embala os participantes, enquanto o forno a lenha assa pizzas e mais pizzas.

Ao longo de 2002, cerca de 4 mil pessoas participaram das diversas atividades promovidas. Do outro lado, 15 profissionais, entre médicos, professores, treinadores, administradores e roupeiros supervisionaram atividades esportivas e de recreação, como pequenas olimpíadas com futebol de salão e de campo, tênis de campo e de mesa, natação, vôlei, xadrez, damas, pebolim, truco, sinuca e dominó, entre outros, e foram responsáveis também pelas avaliações físicas periódicas.

A infra-estrutura disponibilizada nos clubes é o pilar do Programa de Qualidade de Vida da ABB e foi mantida, em 2002, com o pagamento das mensalidades dos 2.956 associados. A ABB ainda contribui com um valor de 75% da mensalidade de cada sócio. Há academia de ginástica com esteiras, bicicletas ergométricas, equipamentos de ginástica e musculação, aeróbica, piscina e quiosques para churrascos. Com isso, possibilita cenas impensáveis no cotidiano de trabalho dos grandes centros urbanos: trocar o escritório, no intervalo para o almoço ou no fim do dia, por um mergulho na piscina ou por uma caminhada em um cenário campestre, apenas saindo do prédio e andando alguns metros.

Nos fins de semana ou após o horário de trabalho, a realização de bailes, jantares e churrascos é rotina.

# Lazer

## Leisure and Entertainment

Dos clubes partem, também, aqueles que participam de caminhadas, pescarias e viagens organizadas pela administração. Lojas com promoções, locadora de filmes e biblioteca compõem o quadro de serviços acessíveis. A estrutura é bem aproveitada pelo engenheiro Fernando Pisani. Sócio do clube desde que foi contratado, em 2000, ele frequenta a academia de ginástica quase todos os dias. Nos fins de semana é a vez dos dois filhos e da esposa também usarem as quadras de esportes, a sala de jogos, a piscina e a sauna.

### Stress e Qualidade de Vida

O stress é um dos males corporativos do século. Por isso, desde 1998, a ABB instituiu o Programa de Qualidade de Vida para controlar e acompanhar a saúde de cada funcionário. Trata-se de um pacote estruturado para garantir bem-estar no ambiente de trabalho, levando em conta as esferas emocional, psíquica e espiritual do funcionário. Há diversos programas e campanhas de saúde e de conscientização, distribuição de informativos, palestras, atividades ao ar livre, consultas e exames

para funcionários e, às vezes, para familiares. Tal abordagem levou a companhia a ganhar, por três anos consecutivos, o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida da Associação Paulista de Qualidade de Vida (APQV). Cerca de 500 empregados de empresas onde a ABB mantém contratos de prestação de serviços industriais, também já participaram de palestras sobre como transformar o ambiente de trabalho em um lugar mais saudável.

### Sedentarismo

As campanhas de combate ao sedentarismo são feitas por meio de palestras de orientação, caminhadas, gincanas e acesso às academias. O Programa de Qualidade de Vida está organizado de forma que as atividades estejam inseridas naturalmente no cotidiano do funcionário. A idéia é mostrar a importância de cuidar do corpo antes que as doenças apareçam. Com esse direcionamento, os exames iniciais de admissão procuram traçar um panorama geral da saúde de cada colaborador que é, posteriormente, encaminhado para programas internos e específicos de saúde, ou para profissionais



*Academias de ginástica dispõem de esteiras, bicicletas ergométricas, equipamentos de ginástica e musculação  
The gymnastics academy has available to it walk machines, ergometric bicycles, gymnastic and body building equipment*



**As instalações do clube estão abertas aos funcionários e familiares também nos finais de semana**

*At the weekends the club's installations are also open to the employees and their families*

especializados. O diagnóstico é feito com base em exames de sangue, hormonal, de colesterol e de glicemia, odontológico, clínico e avaliação física. O retorno financeiro é patente: para cada real investido em qualidade de vida, a ABB obtém um retorno de 2,9 reais em redução de tratamento médico e dias de trabalho perdidos.

### **Programa de férias**

Em janeiro, cerca de 300 crianças cumpriram o horário comercial em algumas unidades da ABB. Eram filhos de funcionários, que participavam do programa Acampadentro, cujo objetivo é entreter crianças e adolescentes, entre 5 e 12 anos, com atividades de lazer, promoção social e integração entre família e empresa. Há oficinas de arte, gincanas, salas de vídeos e jogos de vôlei, basquete e futebol. Eles conhecem as instalações industriais e escritórios, recebem orientação médica e de segurança, ganham brindes, fazem as refeições, além de acamparem dentro da empresa. O programa faz com que os funcionários sintam-se satisfeitos e valorizados, trazendo mais motivação e criando um clima de trabalho tranquilo. Em 2002, o tema do programa Acampadentro foi "O Fantástico Mundo do Circo". As crianças participaram de oficinas de cama elástica, trapézio, acrobacias e assistiram apresentações do Grupo Saltimbancos.

psychological needs. Several programs are in-place, including health and awareness campaigns, distribution of informative bulletins, lectures, outdoor activities, appointments with doctors and examinations both for employees and their relatives. Due to this comprehensive approach, the company has been awarded the National Life Quality Award, granted by APQV – Association for Quality of Life of São Paulo - for three consecutive years. Around 500 employees from units where ABB maintains contracts for rendering industrial services have already participated in lectures on how to transform the work environment into a healthier place.

### **Combating sedentary practices**

The campaign against sedentary practices includes lectures, hiking, contests and access to a gym. The Life Quality Program has been structured in such a way that activities have become part of the employee's daily routine. The idea is to show the importance of taking care of the body before problems arise. Under this approach, new employees are examined to try to get a general picture of their health. This information is sent to internal health programs or for the attention of specialized professionals. Diagnosis is given afterwards, based on blood, hormone, cholesterol, glycemia and other tests, as well as deontological, clinical and physical evaluations. The return on each real invested in the quality of life program is undeniable. ABB gets a return equivalent to 2.9 reais for each one real invested by reductions in medical care costs and work days lost.

### **Program for Vacations**

Every January, around 300 children take part in this program at a number of ABB units. The program is called Acampadentro (Camping Inside the Company), and its objective is to entertain employee's children between the ages of 5 to 12 during their vacations. The program does this by carrying out leisure and social activities that help promote integration between families and the company. Acampadentro includes arts classes, games, video games and outdoor sports such as volleyball, basketball and soccer. The participants have the chance to visit industrial installations and the offices, and receive medical guidance and instructions on safety. They are also given gifts and meals and are able to camp out inside the company grounds. The program is designed to promote employee satisfaction by making them feel valued and motivated. In 2002, the theme of Acampadentro was "The Fantastic World of the Circus". The participants carried out several activities related to the circus – they played on the jumping pad, the trapeze, performed acrobatics and joined the Saltimbancos Group.

# Na esteira da reciclagem

Quase dois caminhões saíram por dia das unidades da ABB levando resíduos para reciclagem. Tudo voltou ao processo produtivo

No ano passado, uma quantia de resíduos equivalente a quase dois caminhões de lixo foi destinada, diariamente, para recicladoras e voltaram ao processo produtivo. Em 2002, a ABB separou e destinou para reciclagem 5.857 toneladas de metais, 223 toneladas de papel e 98 toneladas de plástico, uma quantidade suficiente para encher 618 caminhões de lixo.

Sistemas como o de reciclagem fazem parte do investimento de US\$ 2,5 milhões que a companhia fez no Brasil em programas e ações visando a



*Educação ambiental – através de peça teatral os funcionários e a comunidade local aprenderam sobre a coleta seletiva*

*Environmental education – by way of a theatrical play, the employees and the community are learning about selective collection for recycling*

# Recycling

*Nearly two trucks per day leave ABB units carrying waste for recycling. Later, everything is returned to the productive process*

*Last year, everyday a quantity of waste equivalent to almost two trucks was sent to recycling plants, returning afterwards to the productive process. In 2002, 5,857 tons of metal, 223 tons of paper and 98 tons of plastic – a quantity enough to fill 618 trucks – was sorted at ABB.*

*Recycling is part of the US\$ 2,5 million the company invested in Brazil in 2002 in programs and actions aimed at environmental conservation. This amount was allocated to the maintenance of ISO 14001 certificates the company first achieved in 1997, and to the training of operating teams at several installations. Since the company started initiatives to get the ISO 14001 certificates in 1997, US\$ 12,8 million have been invested in environment conservation.*

*Among the six manufacturing units the company has in Brazil, those located in Osasco, Guarulhos, Betim and Camaçari have already obtained the ISO 14001 environment management certificate. As for the other facilities such as those at Blumenau (SC) and Macaé (RJ), the company aims to get the certificate for these centers by December 2004.*

*ABB has implemented the Environment Management System (EMS) at its certified facilities. This comprises a set of policies, guidelines, rules and regulations to ensure the lowest impact possible upon the environment during production. The EMS establishes targets for environment conservation such as improvement of selective waste collection, reduction in waste and consumption of raw materials. Specialized task forces for reducing environmental risks have been created to act in emergency situations. What is important is that the EMS transforms sustainable development practices into an actual process, integrating such practices into the corporate culture.*

preservação do meio ambiente em 2002. O montante foi aplicado na manutenção de certificados ISO 14001 conseguidos desde 1997, em treinamento de equipes operacionais e em instalações diversas. De 1997 a 2002, desde quando iniciou as ações para conseguir os certificados ISO 14001, já foram investidos US\$ 12,8 milhões em preservação ambiental.

Das seis unidades fabris da empresa no Brasil, as localizadas em Osasco (SP), Guarulhos (SP), Betim (MG) e Camaçari (BA) já obtiveram o certificado de gestão ambiental ISO 14001. Para as outras duas instalações, adquiridas ou inauguradas mais recentemente, localizadas em Blumenau (SC) e Macaé (RJ), a previsão é conseguir o certificado até dezembro de 2004.



### Investimentos da ABB em meio ambiente no Brasil

*Investments in environment made by ABB in Brazil*

1997	US\$ 400 mil
1998	US\$ 3,5 milhões
1999	US\$ 1,8 milhão
2000	US\$ 2,3 milhões
2001	US\$ 2,3 milhões
2002	US\$ 2,5 milhões

#### Coleta seletiva

*(em toneladas)*

	2000	2001	2002
Papel	304,8	276	223,5
Plástico	87,8	98	98

#### Material enviado para reciclagem

*(em toneladas)*

	2001	2002
Metais	5,278	5,857
Óleo	248	239
Solvente	71	33

1997	US\$ 400 thousand
1998	US\$ 3.5 million
1999	US\$ 1.8 million
2000	US\$ 2.3 million
2001	US\$ 2.3 million
2002	US\$ 2.5 million

#### Selective Garbage Collection

*(In tons)*

	2000	2001	2002
Paper	304,8	276,0	223,5
Plastic	87,8	98,0	98,0

#### Material sent for recycling

*(In tons)*

	2001	2002
Metals	5,278	5,857
Oil	248	239
Solvent	71	33



*O Sistema de Gestão Ambiental transforma as práticas de desenvolvimento sustentável em processo, como a reciclagem de materiais*

*The Environmental Management System transforms the practice of sustainable development into processes such as material recycling*

Nas unidades certificadas, a ABB implantou o Sistema de Gestão Ambiental (SGA), um conjunto de políticas, diretrizes e normas para garantir o menor impacto ambiental possível durante a produção. O SGA estabelece metas de preservação ambiental, como evolução na coleta seletiva e redução do desperdício e consumo de matérias-primas, por exemplo. Brigadas especializadas em contenção de acidentes ambientais são criadas para funcionar em momentos de crise. O fundamental do SGA é que ele transforma as práticas de desenvolvimento sustentável em um processo, inculcando-as na cultura organizacional.

#### Otimização na gestão de resíduos

Separação é a alma do tratamento de resíduos na ABB. Até 1999, os resíduos considerados perigosos (como produtos químicos, solventes, resinas, óleos e tintas) eram misturados e enviados para incineração, gerando um gasto de R\$ 2 mil por tonelada. A partir daquele ano, começaram a ser separados e enviados para empresas de tratamento, próprias para cada tipo de material, certificadas pelas autoridades competentes. Em 2002, o que era feito de forma isolada ganhou organização e abrangência: 250 funcionários foram treinados na unidade industrial da companhia

localizada em Guarulhos, em São Paulo. Desde então, os custos de tratamento caíram de R\$ 74 mil para R\$ 18 mil por ano.

### **Almoço ambiental**

Os funcionários da ABB que trabalham nas fábricas localizadas em Guarulhos e em Osasco, em São Paulo, tiveram um almoço diferente no dia 5 de junho.

No dia mundial do meio ambiente, eles foram servidos com um verdadeiro cardápio ambiental. Os pratos foram elaborados à base de talos e folhas de verduras e legumes que geralmente são jogados no lixo.

As sobremesas foram preparadas com cascas de frutas. O objetivo do evento foi mostrar que essas partes, na maioria das vezes desperdiçadas, podem e devem ser bem aproveitadas em receitas que são nutritivas, saborosas e fáceis de preparar. Aproximadamente 800 pessoas participaram do evento, que tem sido repetido desde 1999.



**No Dia Mundial do Meio Ambiente foi servido um verdadeiro cardápio ambiental – elaborados à base de talos e folhas.**

*On the World Day of the Environment a true environmental menu was served – based on stalks and leaves*

### **Optimizing waste management**

At ABB, sorting is the basis for dealing with waste. Until 1999, waste involving dangerous substances (such as chemicals, solvents, resins, oils and certain types of paints) were mixed and sent for incineration, generating a cost of R\$ 2 thousand per ton. From 1999, waste was sorted and sent to companies for treatment appropriate to each material and in accordance with the relevant authority guidelines. In 2002, an act that started as an isolated initiative has become something organized and comprehensive and 250 employees were trained at the company's industrial unit in Guarulhos, São Paulo. Now, the cost for treating waste dropped from R\$ 74 thousand to R\$ 18 thousand per year.

### **Environmental lunch**

On the 5<sup>th</sup> of June 2002 ABB employees working at the Guarulhos and Osasco plants had the opportunity to enjoy a very different lunch. On world Environment Day, the employees were served an "ecological menu". The dishes were prepared with vegetable stems and leaves that are normally discarded and the desserts were made using fruit peels. The event was aimed at showing that these 'waste items', can, and should, be used in the preparation of dishes that are not only nourishing but also tasty and easy to prepare. Around 800 people participated in the event, which has been held annually since 1999.

# Vigilância sem fronteiras

Desvios de conduta podem arruinar companhias. Mas é possível estruturar um conjunto de ações e medidas para evitar tais riscos

Um código mundial de conduta – o chamado *Compliance Program* – é a matéria-prima para o trabalho de conscientização realizado pela ABB junto a todos os funcionários da empresa. Entre os assuntos abordados no documento, estão a conformidade com os regulamentos internos e externos, o bom relacionamento com fornecedores e parceiros de negócios, a diminuição de conflitos de interesses e a total proibição de práticas anti-éticas dentro da companhia. Cada funcionário, ao começar a trabalhar na ABB, assina um termo de responsabilidade atestando o conhecimento dessas normas e comprometendo-se com o cumprimento integral delas.



*Compliance Program – o código de ética da empresa é divulgado para todos os funcionários*

*Compliance Program – the company's Code of Ethics is made available to all of its employees*

# Borderless Surveillance

*Bad conduct can ruin a company.  
But a set of actions and procedures  
can be established to avoid this  
kind of risk*

*A worldwide behavioral code – the so-called Compliance Program – is the basis for the awareness effort developed by ABB. Among the matters addressed in the document are compliance with internal and external rules and regulations, maintenance of good relationships with suppliers and trade partners, minimization of conflicts of interests and the complete banishment of non-ethical practices within the company. Upon joining ABB, every employee signs an affidavit acknowledging such rules and thus commits him/her self to full compliance with the regulations.*

*Every employee is obliged to attend a lecture where they learn about the company's ethical code. On average, 450 people are trained every year, including new employees and teams hired to provide internal services at the client installation. The code is distributed to all employees and is available on the company's intranet. The company maintains a permanent service where employees' queries are dealt with, where they can obtain guidance on the rules, and even make the company aware of any incorrect procedures.*

*The company adopts a zero-tolerance criterion for any misbehavior by its employees concerning the business ethics code.*

Todos os colaboradores assistem a uma palestra para conhecer o código de ética da empresa. Na média, são treinadas 450 pessoas anualmente, incluindo novos funcionários e equipes contratadas para serviços internos nos clientes. O código é distribuído a todos e também está disponível para consulta na intranet da empresa. Além disso, a companhia mantém um serviço permanente de atendimento onde os funcionários podem fazer consultas, obter orientação ou mesmo denunciar algum procedimento incorreto. A empresa adota o critério de tolerância zero para quaisquer desvios de seus funcionários em relação ao seu código de ética.



# Quando os funcionários da ABB fazem a diferença

Os funcionários de qualquer empresa têm uma força de transformação muito grande e poderosa. Formam grupos, pequenos ou grandes, cujos integrantes trabalham em equipe, enfrentam os mesmos desafios e superam as mesmas metas. Aprendem uns com os outros, trocam experiências, sonhos e dificuldades diariamente. Quando direcionam essa energia para a responsabilidade social, a criatividade, a motivação e a persistência, dão como resultado a melhoria da qualidade de vida de uma comunidade ou grupo de pessoas de uma instituição de assistência social.

A união com que agem os funcionários da ABB em projetos de responsabilidade social tem raiz em anos anteriores da história da empresa no Brasil. Os empregados

foram postos diante da necessidade de buscar a qualidade total na produção quando a companhia iniciou os trabalhos de auditoria das normas da série ISO 9001. Depois, enfrentaram outro desafio: produzir de forma ambientalmente correta, seguindo as legislações vigentes no País, após a implementação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), que suportou a busca pelo certificado da série ISO 14001.

Em ambos os casos, os funcionários sagraram-se vitoriosos e evoluíram. Depois de conquistarem a excelência com relação à qualidade e à produção ambientalmente correta, viraram os olhos à comunidade que os cercam. O resultado foi um conjunto de projetos sociais cujos resultados e criatividade rendem boas histórias.





*Grupo de funcionários desenvolvem atividades de responsabilidade social*

*A group of employees have developed social responsibility activities*

## **When ABB's Employees Make The Difference**

*The employees of a company have a tremendous power to change things. They are able to form groups, whose members gather in teams to develop projects, face the same challenges and attempt to achieve the same targets. Every day they exchange knowledge, experiences, ideas and ways they overcame difficulties. When this energy is channeled in to social accountability, qualities such as creativity, motivation and determination can result in the improvement of a community's quality of life or produce an upturn for the under-privileged members of society.*

*The feeling uniting ABB employees in social accountability projects dates from the beginning of the company's history in Brazil. The employees were faced with the*

*need to pursue total production quality when the company started its auditing efforts to comply with the norms set forth in ISO 9001 series. Afterwards, they were confronted with another challenge: operating within a sustainable environment and complying with the legislation in force in Brazil after the implementation of the Environmental Management System (EMS), and the drive to attain the ISO 14001 certificate. In both cases they were successful.*

*After achieving excellence results and carrying out their operations within a sustainable environment, ABB employees turned their attention to the surrounding community. The outcome was a set of creative social projects that have produced some interesting stories.*

# Uma idéia na cabeça e alguns trocados no bolso

Uma campanha iniciada e administrada pelos próprios funcionários da ABB prova que não é preciso muito para ajudar entidades carentes

Uma reunião entre quatro pessoas e, nas mãos, uma longa lista de entidades não governamentais com diversas necessidades. Foi assim que surgiu a idéia de criar uma campanha – denominada Doe um Sorriso – para arrecadar, junto aos funcionários da ABB, pequenas quantias de dinheiro que posteriormente seriam revertidas a instituições carentes. Ano após ano, a arrecadação tem sido crescente. Em 2002, atingiu R\$ 233 mil. Atualmente, a iniciativa está presente em quatro fábricas da companhia, localizadas nos municípios de Osasco (SP), Guarulhos (SP), Betim (MG) e Camaçari (BA).



# An idea in the head and some small change in the pocket

*A campaign launched and administered by ABB's employees has proven that one doesn't need much to help charities*

Qualquer ajuda destinada às entidades é feita em bens e serviços. Para administrar os recursos e as necessidades, os voluntários decidiram organizar um time de líderes. Deram-lhe um nome: Grupo Social. A função de cada um dos 85 integrantes dessa equipe é imensa: acompanhar o funcionamento da entidade beneficiada, verificando as necessidades de cada uma; incentivar outros funcionários a aderirem à campanha de arrecadação de recursos; pesquisar preços para pagar sempre menos por aquilo que a instituição precisa; organizar mutirões de trabalho voluntário; zelar pela comunicação e pela transparência na administração dos fundos da campanha.

O grupo surgiu para ser um guardião dos recursos arrecadados com a campanha e para incentivar a participação dos funcionários da empresa em ações de responsabilidade social, seja por meio da doação em dinheiro ou por meio de trabalho voluntário. Com isto, conseguiu obter a confiança dos funcionários.

A comunicação é essencial para reforçar a arrecadação de recursos e a conscientização de todos. O atual desafio é implementar projetos de geração de renda para tornar auto-sustentáveis as entidades ajudadas. A idéia é ajudá-las a criar pequenos negócios para custear despesas diversas. As duas primeiras iniciativas – criação de minhocas e fabricação de velas decorativas – já surtiram resultados às instituições beneficentes.

**Com apoio dos voluntários, a Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (LAR) construiu uma pequena fábrica de velas decorativas**

*With the support of volunteers, The Freedom Association through Love and Respect of Life (LAR) has built a small factory for manufacturing decorative candles*

*Imagine a meeting between four people who had a long list of non-governmental organizations all of which were in need of cash. This was the origin behind a campaign called Doe um Sorriso (Give a Smile) which collects small donations from ABB employees and hands them on to various charities. The initiative is currently being carried out in ABB plants in Osasco, Guarulhos, Betim and Camaçari municipalities, and in 2002, a massive R\$ 233 thousand was collected.*

*Help is provided to charities through goods and services. In order to administer the resources and the various needs of the different charities, volunteers set up a team of leaders which they referred to as a Social Group. The task of each of its 85 members is intense as it involves making sure resources are targeted at the right people and projects, encouraging other employees to engage in campaigns for collecting resources, finding the best deals so that the lowest price is paid for the goods acquired, dealing with communication issues, and seeing that the resources are administered in an transparent way.*

*The group was formed to be the guardian of the resources collected during the campaigns and also to encourage participation of the company's employees in social accountability initiatives, either through donations or by providing volunteer work. The Social Group has so far managed to win the employees' support and approval.*

*Communication is crucial in collection of resources and ensuring general awareness. The current challenge is setting up projects that generate income so that charitable organizations can become self-sufficient. The idea is to help them open a small business that would enable them to pay for some of their expenses. The two initiatives implemented so far – cultivation of earthworms and manufacture of decorative candles – have already had positive results for the institutions involved.*

*One of the projects, called "Luz Positiva" (Positive Light), was launched in April last year by LAR – Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (Freedom with Love and Respect to Life), which is dedicated to preventing HIV, drug abuse and sexually transmitted diseases. With the help of ABB volunteers, a small factory to produce scented and decorative candles has been built. Around 35 people are now qualified to manufacture and market such candles. So far the project has generated around R\$ 4 thousand. The venture has proven self-sustainable as the income generated*

# Voluntariado

## Voluntary Work

Um dos projetos, chamado “Luz Positiva”, foi iniciado em abril do ano passado na Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (LAR), que atua na prevenção da Aids, de drogas e de doenças sexualmente transmissíveis. Com o auxílio dos voluntários da ABB, uma pequena fábrica de produção de velas aromáticas e decorativas foi construída. Atualmente, cerca de 35 pessoas já foram capacitadas para a fabricação e a comercialização das velas.

O projeto gerou, até hoje, um faturamento em torno de R\$ 4 mil. A iniciativa é auto-suficiente à medida que a renda obtida com a venda das velas é utilizada na compra de mais matéria-prima, sem a necessidade de injetar novos recursos. Além da geração de renda, o projeto funciona como terapia ocupacional para os internos.

Outro projeto foi implementado na creche Quintal Mágico, em Osasco, na Grande São Paulo. A doação, de cerca de R\$ 3 mil, feita pelos voluntários da ABB, possibilitou à creche comprar todos os equipamentos necessários para a instalação de uma verdadeira fábrica de minhocas e húmus. A “fazenda” de minhocas é formada por grandes colchões de terra e nutrientes, onde as minhocas são criadas e reproduzidas. Homens, mulheres e crianças aprendem a cuidar e a expandir o minhocário. Hoje, o pagamento das despesas como água, luz, gás e telefone são garantidos com o dinheiro arrecadado com a venda



**Voluntários se reuniram no final de semana para pintarem a creche Quintal Mágico**

*Volunteers get together at the weekend to paint the kindergarten named Quintal Mágico (Magic Backyard)*



**Familiares também participam das atividades do voluntariado**  
*Family relatives also participate in the volunteer activities*

das minhocas para pesqueiros e floriculturas. O Grupo Social liderou outra ação no objetivo de ajudar as entidades a tornarem-se auto-sustentáveis: comprou uma prensa para o Orfanato e Creche Clara Nunes, instalado em Osasco. Materiais como alumínio, papel, papelão e plásticos podem ser prensados e destinados para reciclagem em maior volume. Antes, todo o trabalho era feito manualmente. A prensa foi comprada em novembro de 2002 por R\$ 8 mil.

### **Era uma casa que não tinha nada**

*A infra-estrutura sempre foi um problema no Centro de Reabilitação de Menores Carentes, próximo à Camaçari. A solução ficou mais fácil quando funcionários de duas empresas se uniram*

O Centro de Reabilitação de Menores Carentes (Cermecc), localizado em Camaçari, na Bahia, conhece a força da campanha Doe um Sorriso dos funcionários da ABB, bem como os métodos do Grupo Social. O orfanato abriga cerca de 43 crianças e jovens com até 18 anos e recebe ajuda mensal para despesas e investimentos.

Logo nas primeiras visitas à instituição, os voluntários verificaram que os alimentos recebidos eram conservados em situação precária, amontoados no chão e expostos à contaminação. Por isso, uma das primeiras decisões do Grupo Social foi investir na infra-estrutura da casa e iniciar a construção de uma dispensa para guardar os alimentos. Outra ação foi a

doação de uma bomba d'água para a instituição, pois havia falta d'água no local e as pessoas precisavam pegar água em um poço próximo.

O grupo de voluntários começou a buscar todas as oportunidades possíveis para ajudar o orfanato. Uma das idéias que surgiu foi doar brinquedos e cestas de alimentos, comprados pela empresa, que sobraram do Natal de 2001. Garrafas de vinho e champanhe foram trocados por açúcar e pão em um mercado local. Os funcionários ainda doaram utensílios para o lar e tecidos para roupas.

Muitas ações são iniciadas e concluídas em parceria com o comitê de empregados da Caraíba Metais, localizada também em Camaçari. Em outubro de 2002, por exemplo, as duas equipes se uniram para promover uma festa em comemoração ao Dia das Crianças. Os funcionários da Caraíba Metais fizeram uma peça teatral e doaram brinquedos. Os da ABB forneceram um bolo decorado, refrigerantes e carrinhos de pipoca e de cachorro-quente. No fim, as crianças receberam uniformes, na cor amarela com detalhes azuis. No peito, há uma estampa, escrito Cermec, em azul. Lá no Jardim D'Ávila, próximo à Camaçari, ninguém mais quer tirar essa marca do peito.

### **Um elefante incomoda mesmo muita gente?**

*Para crianças que viram animais ao vivo pela primeira vez no zoológico, a resposta é não. Mas as idéias dos voluntários da ABB vão muito além*

A primeira excursão ninguém esquece. No dia 5 de outubro de 2002, algumas crianças dos orfanatos Irmã Ângela, associação LAR e creche Quintal Mágico, instituições localizadas em Osasco, na Grande São Paulo, tiveram essa sensação pela primeira vez na vida. Elas foram ao Jardim Zoológico de São Paulo para comemorar o Dia das Crianças. Elas somavam cerca de 50 meninos e meninas, acompanhados de perto pelos voluntários da ABB. As três entidades são ajudadas pela campanha Doe um Sorriso dos funcionários da empresa.

A Associação Quintal Mágico é uma creche localizada em Osasco (SP) e atende 41 crianças de famílias de baixa renda da região, entre um e seis anos, em

*by the candles is utilized to buy the necessary raw materials without the need of external resources. In addition to generating income, the project serves as occupational therapy for people who receive shelter at the institution.*

*There is also the project implemented at the Quintal Mágico (Magic Garden) nursery, in Osasco. The donation of around R\$ 3 thousand made by ABB employees enabled the nursery to buy the equipment necessary to open a plant for production of earthworms and humus. The earthworm "farm" is made from huge beds of earth mixed with nutrients where the earthworms are cultivated. Men, women and children learn how to take care of the beds and cultivate the worms. Today, money coming from the sale of earthworms to fishing grounds and flower shops is enough to pay for the water, electricity, gas and telephone bills.*

*The Social Group has also been involved in other projects such as the one for the Orfanato e Creche Clara Nunes (Clara Nunes Orphanage and Nursery), located in Osasco. In November 2002, the group bought a scrap press for R\$ 8 thousand for the orphanage. Materials such as aluminum, paper, cardboard and plastic can now be pressed and sent for recycling in large volumes. In the past, this job was performed manually.*

### **Once upon a time there was an empty house ...**

*Infrastructure has always been a problem at Centro de Reabilitação de Menores Carentes (a center for rescuing destitute children and adolescents), located close to Camaçari. But a solution was found when employees from two companies joined forces*

*Cermec –Centro de Reabilitação de Menores Carentes (a recuperation center for young people) located in Camaçari, Bahia, has benefited from the Doe um Sorriso campaign and ABB's Social Groups. The orphanage shelters around 43 children and youngsters up to 18, and gets a monthly allowance for their expenses and investments.*

*During early visits to the center, volunteers found that donated food was kept under poor conditions as it was piled on the floor and subject to contamination. Thus, one of the first decisions taken by the Group was to invest in the center's infrastructure and work began to build a pantry for storing food. A water pump was also donated to the center, as there was shortage of water and the residents had to carry supplies from a nearby well.*

*The volunteer group started to examine ways to help the institution. One of the ideas was to donate toys and food baskets left over from the gifts ABB bought its employees for Christmas 2001. Wine and champagne was exchanged for sugar and bread at a local market. The employees also donated household utensils and fabrics to make clothes. Many of the activities were launched and implemented in partnership with the employees committee from Caraíba Metais, a company that is also located in Camaçari. In October 2002, for example, teams from both companies joined efforts to promote a party to celebrate Children's Day. Caraíba Metais employees performed a short play and donated toys to the children. ABB employees provided cakes, soft drinks, popcorn and hog dogs. The children were given uniforms in yellow and blue, with the word 'Cermec' printed on the front. In Jardim D'Ávila, a district close to Camaçari, everyone enjoys displaying this name on his or her chest.*

### **A trip to the zoo**

*Many children in Brazil have never seen animals in the flesh. But ABB volunteer's changed all that*

*No child ever forgets his/her first trip to the zoo. On October 5, 2002, orphans from Casa Irmã Ângela, LAR and the Quintal Mágico nursery, enjoyed this experience for the first time as 50 boys and girls, supervised by ABB volunteers, were taken to São Paulo zoo to celebrate Children's Day.*

# Voluntariado

## Voluntary Work



*No Projeto Fabriquinha de Sabão, o óleo resultante do processo de fritura é transformado em produto de limpeza*  
*In the project "Fabriquinha de Sabão" (Little Soap Factory), oil resulting from the frying process is "transformed" into cleaning products*

período integral. A Casa da Irmã Ângela é um orfanato em São Paulo (SP) que acolhe 29 meninas órfãs e abandonadas, com até 21 anos, encaminhadas pelo juizado de menores. A Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (LAR) oferece assistência a portadoras do vírus da Aids e dependentes químicos. Busca desenvolver trabalhos com a população residente na Zona Oeste da Grande São Paulo para reduzir a morbimortalidade causada pelo HIV, por outros agentes causadores de doenças sexualmente transmissíveis e pelo uso de drogas lícitas e ilícitas.

### A nova onda da reciclagem

*Depois do papel e do alumínio, o óleo de fritura tornou-se um novo insumo para a indústria da reciclagem. Na ABB, os funcionários trocaram, em um ano, 600 litros do produto por materiais de limpeza para entidades carentes*

Enquanto a reciclagem de latas de alumínio e papel movimentam um mercado de R\$ 850 milhões no Brasil e ajuda na renda de milhares de catadores e pessoas de baixa renda, um outro rejeito – o óleo vegetal usado na cozinha – vem dando os primeiros passos na indústria do reaproveitamento e ajudando a pagar as contas de algumas entidades carentes. Prova desse movimento

é o projeto Fabriquinha de Sabão, criado pelos funcionários da ABB em julho de 2002 e que já reverteu cerca de 600 litros de óleo em produtos de limpeza como vassoura, detergente, água sanitária, sacos de lixo e desinfetante.

Estimativas indicam que apenas 1% do óleo usado no mundo é tratado. A reciclagem começa na cozinha dos funcionários da ABB. Eles recolhem o óleo de cozinha resultante de frituras e o armazenam em garrafas plásticas. Depois, levam o material para a ABB, onde o acondicionam em caçambas especialmente reservadas para este fim. Uma empresa especializada na reciclagem de óleo visita, então, as fábricas da companhia semanalmente e coleta o material.

Todo o óleo recolhido é despejado em grandes tambores. Depois, passa para um tanque com uma peneira instalada no fundo, responsável por reter grande parte dos resíduos alimentares resultantes de frituras. Após retirar os resíduos vistos a olho nu, o óleo fica armazenado durante 24 horas dentro de um túnel que descarta outros rejeitos menores. Na última fase, o óleo passa por um tanque que elimina qualquer resíduo ainda existente e o deixa pronto para novos usos.

O material reciclado é reaproveitado como base para tinta a óleo, massa para vedação de vidros e na fabricação de sabão. Esses produtos são vendidos por um preço reduzido para fábricas e comércios ou trocados por mais óleo usado, como é o caso da ABB.

A projeto Fabriquinha de Sabão da ABB tem dois objetivos. O primeiro é conscientizar os funcionários e familiares sobre a necessidade de evitar o despejo de óleo resultante do processo de fritura de alimentos na rede de coleta de esgoto. O segundo é mostrar que a reciclagem pode resultar em renda para projetos e entidades sociais. Além disso, ao evitar o descarte no meio ambiente, há diminuição da poluição em rios e córregos onde o esgoto doméstico é descartado. Os materiais de limpeza arrecadados são enviados ao Núcleo Batuíra e à creche irmã Eleonora, duas entidades beneficentes localizadas em Guarulhos, na Grande São Paulo.

### Associação Irmã Eleonora

A entidade atende 122 crianças com atividades recreativas e pedagógicas. Em julho de 2002, os voluntários da Campanha Doe um Sorriso decidiram transformar as instalações da creche em um ambiente mais agradável. Realizaram um mutirão da pintura com a participação de 35 pessoas. Todo o material para a pintura foi comprado com recursos da campanha. O grupo também fez a regularização do prédio da entidade junto à prefeitura, doando extintores de incêndio e contribuindo com o valor de R\$ 1.530,00 para o laudo técnico e para a compra de luminárias.

### Núcleo Bатуíra

Os recursos da campanha Doe um Sorriso beneficiam também o Núcleo Bатуíra, localizado em Guarulhos (SP). A entidade atende cerca de 400 pessoas, entre estudantes do ensino fundamental, jovens em cursos profissionalizantes, gestantes e adultos em alfabetização. Há aulas de inglês, artes, formação moral, pintura a óleo, música clássica e popular e informática, além de acompanhamento psicológico.

Nas oficinas profissionalizantes, o Núcleo Bатуíra oferece cursos de cabeleireiro e manicure, informática e confecção de bijuteria. Há um curso voltado para gestantes, com seis meses de duração, que atende cerca de 80 mulheres por mês. Nos fins de semana,



**Crianças dos orfanatos visitam pela 1ª vez zoológico com voluntários da ABB**

*ABB volunteers conduct orphanage children's first visit to the zoo*

Quintal Mágico is a nursery located in Osasco, which shelters 41 children (aged between one to six) from low-income families. Full-time care is provided for the children at the institution. Irmã Ângela is an orphanage located in São Paulo, which shelters 29 orphan and abandoned girls sent there by the juvenile court. The girls live at the institution until they turn 21. LAR is an institution that provides assistance to HIV carriers and to substance abusers. Its efforts are geared to the population residing in the West of Greater São Paulo and it attempts to reduce mortality rates caused by HIV, sexually transmitted diseases, and by the misuse of drugs.

### The new recycling wave

After paper and aluminum, edible oil has become a new product for the recycling industry. In just one year, ABB employees have exchanged 600 liters of oil for cleaning material, which was sent to institutions sheltering destitute people

In Brazil, the recycling of aluminum cans generates R\$ 850 million and complements the income of thousands of paper-pickers and low-income families. Another 'waste product' – edible vegetal oil – has now started to be used by the recycling industry and the profits have helped to pay the bills of some charities. Supporting this initiative is the Fabriquinha de Sabão (Little Soap for the Manufacturing Plant) project, launched by ABB employees in June 2002, and which has already converted around 600 liters of oil into cleaning products such as broomsticks, detergents, waste bags and disinfectants.

Estimates indicate that only 1% of the oil used worldwide undergoes this treatment. Recycling starts at the kitchen of ABB employees. They collect the oil that has been used to fry food and store it in plastic bottles. Afterwards, they take it to ABB, where it is placed in containers specially provided for this purpose. A company specializing in oil recycling comes to the plant units once a week to collect the material. The oil is then poured into large drums. Later, it is poured into a tank equipped with a sieve, which retains the remnants of the fried food. The oil is then through a filtering process before it ready to be used again.

The recycled material is used as the basis for oil paint, glass sealing dough and in the manufacture of soap. These products are sold at low prices to industries or other commercial concerns, or exchanged for used oil, as happens at ABB.

The Fabriquinha de Sabão project has two objectives. The first is to make employees aware of the need to avoid discarding used oil into the sewerage system. The second is to show that recycling can yield income for projects and charities. And of course not discarding the oil helps reduce river pollution. The cleaning materials collected are sent to Núcleo Bатуíra and to the Irmã Eleonora nursery, two charities located in Guarulhos, in Greater São Paulo.

### Irmã Eleonora Association

The association provides assistance to 122 children and carries out recreational and pedagogical activities. In July 2002, the volunteers who took part in the Doe um Sorriso campaign, thought they should give the nursery a more pleasant look. So, with the help of 35 volunteers, they decided to paint the center and bought the materials needed with donations collected by the campaign. The group also brought the building up to local government safety standards, donating fire extinguishers and contributing R\$ 1.530,00 for the installation of lights and for issuance of the technical report.

### Núcleo Bатуíra

The resources collected by the Doe um Sorriso campaign also benefit Núcleo Bатуíra, located in Guarulhos. The organization cares for approximately 400 people, among them primary school students, adolescents attending

# Voluntariado

## Voluntary Work



*Sala de aula do Núcleo Batuira é mantida por funcionários da ABB  
Classroom at Núcleo Batuira is maintained by ABB's employees*

há aulas de educação, evangelização, cidadania e prevenção de doenças para cerca de 200 famílias, que recebem, no fim do mês, uma cesta básica. A entidade ainda disponibiliza atendimento odontológico à comunidade, realizado por profissionais cedidos pela prefeitura.

A história com o Núcleo Batuira é mais antiga. Durante dois anos, entre 1999 e 2000, os funcionários da companhia arrecadaram cerca de R\$ 220 mil em recursos para construir e mobiliar uma escola para atender às crianças que finalizavam o ensino infantil. Hoje, os funcionários são responsáveis pela manutenção de uma sala de aula onde estudam 35 alunos.

### Recanto Nosso Lar

Localizada em Guarulhos (SP), atualmente abriga 110 idosos. Mantém uma oficina de costura, artesanato, coral, ginástica livre para terceira idade e oficina profissionalizante de panificação, que atende 30 jovens de famílias de baixa renda. Parte dos recursos da Campanha Doe um Sorriso dos funcionários da ABB é destinada para a compra de remédios para os idosos atendidos.

### Isolante vira brinquedo

*Uma idéia na cabeça, um pedaço de fibra de celulose (que seria jogado fora) na mão. Assim surgiu uma espécie de fábrica de brinquedos na ABB, que resultou em cerca de cem carrinhos, aviões e jogos para crianças carentes*

Durante três anos, a unidade fabril da ABB em Guarulhos, município da Grande São Paulo, esteve envolvida em um projeto que visava a redução do desperdício de uma matéria-prima chamada presspahn, uma espécie de fibra que é empregada na isolamento de transformadores. A iniciativa, cujo objetivo foi diminuir os gastos com a compra do item e com a disposição correta em aterros para resíduos industriais, foi premiada como um dos melhores empreendimentos na linha da ecoeficiência entre todas as fábricas da ABB no mundo.

O projeto para evitar o desperdício e o consumo de uma matéria-prima formada a base de fibras de celulose se encaixou perfeitamente nesta idéia.

Em 1999, a sobra não aproveitável da fibra foi de 33% das 621 toneladas da fibra, importadas a um custo de US\$ 7 a tonelada. Em 2002, esta sobra caiu para 20% de um total de 483 toneladas adquiridas ao



*Escola do Núcleo Batuira construída com o valor arrecadado pelos funcionários da ABB*

*School of Núcleo Batuira built with the amount raised by ABB's employees.*



**Com a sobra de Preshpahn – produto utilizado no isolamento de transformadores – são confeccionados brinquedos para as crianças carentes**

*With the excess from Preshpahn – the product used in the isolation of transformers – toys for needy children are manufactured*

mesmo preço. Ao mesmo tempo em que diminuiu o descarte, a engenharia mudou os processo de fabricação, reduzindo o consumo da matéria-prima. Naquele ano, produzia-se 65 quilos de produtos com cem quilos de presspahn. Em 2002, a relação atingiu 80 quilos de produtos para cada cem quilos de matéria-prima. Mesmo com a redução do desperdício, os resíduos ainda tinham de seguir para aterros industriais. Em 2002, essa história mudou, graças a uma idéia de alguns montadores. Com as sobras de presspahn, copiaram, de um livro de desenhos, um jacaré de brinquedo com a cauda articulada. Foi apenas o primeiro de cerca de cem outros entre carrinhos, bonequinhos, aviões, quebra-cabeças, dominós, carroças com cavalos e jogos de dama, que foram recortados, montados e pintados com o material e, depois, entregues para crianças carentes de duas instituições – o Núcleo Batuira e o orfanato irmã Eleonora.

Os funcionários – um total de 57 pessoas – se organizaram em turmas durante horas livres e fins de semana. Enquanto alguns recortavam e montavam os pedaços de presspahn, dando origem aos brinquedos, outros pintavam e embrulhavam. Para as meninas, os voluntários compraram bonecas. No Dia das Crianças, em 2002, as crianças das duas instituições receberam os brinquedos.

vocational courses, pregnant women, and adults attending reading and writing courses. English, art, ethics, painting, music, and IT classes are also given at the center as well as a degree of psychological care. Núcleo Batuira also helps to support a home for the elderly.

Núcleo Batuira provides vocational courses in IT, hairdressing and manicuring, and handicrafts. There is also a course for pregnant women, which runs for six months and is attended by around 80 women every month. On weekends, there are classes on evangelization, citizenship and health which are attended by approximately 200 families. The center also provides dental assistance given by professionals working for the local government. At the end of the month, the families receive a basket with basic food items.

Núcleo Batuira's history started some time ago. Between 1999 and 2000, company employees collected around R\$ 220 thousand to build a school that would shelter children after leaving kindergarten. Today, volunteers are responsible for the maintenance of a classroom for 35 students.

#### **Recanto Nosso Lar**

Located in Guarulhos, the institution currently shelters 110 elderly people. The organization relies on a sewing, and arts and crafts program; it also has a choir, and offers free gym classes for the elderly. There is also a vocational course for 30 adolescents coming from low-income families on how to bake bread to. Part of the resources collected by the Doe um Sorriso campaign buy medicine for the elderly people at the center.

#### **Insulation material transformed in toys**

An idea in mind and a piece of pulp fiber, which would otherwise be thrown away, in hand. That's how a sort of toy factory was born at ABB, which produced about one hundred small toy cars, airplanes and games for needy children.

During three years, ABB's manufacturing plant located in Guarulhos, a city of Great São Paulo, was involved in a project intended to reduce waste levels of a raw material called presspahn, a sort of fiber used to insulate transformers. The initiative, whose goal is to cut down expenses to purchase such raw material and to set the correct procedure to dispose it in industrial landfills, has been awarded as one of the best efforts in line with eco-efficiency standards among all ABB's world plants.

*The project designed to avoid waste and the consumption of a pulp fiber based raw material fitted in perfectly.*

In 1999, ABB had a left over of 33% of 621 tons of the fiber imported at US\$ 7 a ton. In 2002, it has been reduced to 20% of a total of 483 tons acquired at the same cost. As the engineering could diminish the waste level, it also changed the manufacturing process to reduce the consumption of the raw material. In that year, 65 kilos of products were produced with one hundred kilos of presspahn. In 2002, the ration reached 80 kilos of products for one hundred kilos of raw material.

Despite such waste reduction, residues were still sent out to industrial landfills. In 2002, this scenario changed, thanks to an idea by some employees. Based on a drawing book, they made an alligator with jointed tail out of presspahn scraps. This was just the first one of about other one hundred among small toy cars, small dolls, airplanes, puzzles, dominoes, horse wagons and checkers, which were cut out, assembled and painted with the material and then handed over to needy children from two institutions, Núcleo Batuira and the orphanage Sister Eleonora.

The employees, total of 57 persons, banded together in teams during their spare time and weekends. As some cut out and assembled presspahn parts, creating the toys, others painted and wrap them up. The volunteers bought dolls for the girls. On the Children's Day in 2002, the children from two institutions were given the toys.

# Resumo de Investimentos

## Investments Summary

Compare os valores investidos pela ABB em projetos na comunidade, em programas para funcionários e ações de preservação ambiental:

### Com funcionários

	2000	2001	2002
Alimentação	R\$ 2,91 milhões	R\$ 5,65 milhões	R\$ 6,62 milhões
Previdência privada	R\$ 4,66 milhões	R\$ 4,56 milhões	R\$ 4,51 milhões
Saúde	R\$ 5,17 milhões	R\$ 11,11 milhões	R\$ 16,97 milhões
Segurança e medicina do trabalho	R\$ 0,39 milhão	R\$ 1,69 milhão	R\$ 2,18 milhões
Capacitação profissional	R\$ 2,17 milhões	R\$ 2,76 milhões	R\$ 3,17 milhões
Cultura	-	R\$ 0,06 milhão	-
Participação nos lucros	R\$ 10,81 milhões	R\$ 15,25 milhões	R\$ 13,65 milhões

### Com comunidade

Criança Futuro Esperança	R\$ 500 mil	R\$ 500 mil	R\$ 500 mil
--------------------------	-------------	-------------	-------------

### Em preservação ambiental

Sistema de Gestão Ambiental (SGA)	US\$ 2,3 milhões	US\$ 2,3 milhões	US\$ 2,5 milhões
-----------------------------------	------------------	------------------	------------------

## VOLUNTARIADO

Compare os valores arrecadados pelos funcionários da ABB para ações de voluntariado e assistência social:

	2000	2001	2002
Doe um Sorriso	R\$ 93 mil	R\$ 138,1 mil	R\$ 233 mil
Núcleo Batuíra			R\$ 120 mil (*)

(\*) Os funcionários da unidade da ABB localizada em Guarulhos, São Paulo, arrecadaram um total de R\$ 220 mil em 1999 e 2000 para construir uma escola de ensino fundamental para o Núcleo Batuíra. A partir de então, os recursos destinados à manutenção das atividades da entidade estão incluídos dentro da Campanha Doe um Sorriso, existente em todas as fábricas da ABB no Brasil.

Porcentagem do faturamento bruto investido em desenvolvimento profissional e educação:

2000 = 0,10%

2001 = 0,09%

2002 = 0,26%

Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente:

2000 = 2,74 salários mínimos

2001 = 1,81 salários mínimos

2002 = 3,59 salários mínimos

## PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

Colaboradores	% em relação ao total de colaboradores	% em cargos de gerência em relação ao total de gerentes	% em cargos de diretoria em relação ao total de diretores
Mulheres	11,2%	8,0%	5,0%
Mulheres negras e pardas	1,29%	0%	0%
Homens negros e pardos	20,0%	2,0%	0%
Portadores de deficiência física	2,0%	0%	0%
Pessoas acima de 45 anos	24,7%	33,0%	54,0%

## PERFIL DOS SALÁRIOS

Categorias	Homens negros e pardos	Homens brancos	Mulheres negras e pardas	Mulheres brancas
Cargos de diretoria	-	35	-	2
Cargos gerenciais	14	261	-	16
Cargos administrativos	392	2544	28	289
Cargos de produção	455	2201	8	187

## EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

<b>Investimentos</b>	<b>2002</b>
% de investimentos em educação e treinamento em relação à receita total	<b>0,22%</b>
% de investimentos em educação e treinamento em relação ao total de despesas operacionais	<b>2,12%</b>
% de investimentos em educação e treinamento em relação ao total de gastos com pessoal	<b>0,89%</b>

## Taxas de atração e retenção de profissionais

<b>Taxas</b>	<b>2002</b>
<b>Turnover observado no período</b>	24,28% (base out/02)
	<b>2002</b>
<b>Vagas oferecidas</b>	1644
<b>Candidatos inscritos</b>	6620
<b>Candidatos/vagas</b>	4,03

# Resumo de Investimentos

## Investments Summary

Comparison between values invested by ABB in community projects, programs that benefit employees and actions geared to environmental conservation:

### Amounts invested in programs that benefit employees

	2000	2001	2002
Nutrition	R\$ 2,91 million	R\$ 5,65 million	R\$ 6,62 million
Private Pension Fund	R\$ 4,66 million	R\$ 4,56 million	R\$ 4,51 million
Health care	R\$ 5,17 million	R\$ 11,11 million	R\$ 16,97 million
Occupational Health and Safety	R\$ 0,39 million	R\$ 1,69 million	R\$ 2,18 million
Professional qualifications	R\$ 2,17 million	R\$ 2,76 million	R\$ 3,17 million
Culture	-	R\$ 0,06 million	-
Profit sharing	R\$ 10,81 million	R\$ 15,25 million	R\$ 13,65 million

### Amounts invested in community projects

Criança Futuro Esperança	R\$ 500 thousand	R\$ 500 thousand	R\$ 500 thousand
--------------------------	------------------	------------------	------------------

### Amounts invested in environmental conservation

Envir. Manag. System	US\$ 2,3 million	US\$ 2,3 million	US\$ 2,5 million
----------------------	------------------	------------------	------------------

### Volunteer Work

Comparison between the values collected by ABB employees and allocated to voluntary actions and social assistance:

	2000	2001	2002
Doe um Sorriso	R\$ 93 thousand	R\$ 138,1 thousand	R\$ 233 thousand
Núcleo Batuíra	R\$ 120 thousand (*)	-	-

(\*) In 1999 and 2000, the employees from ABB unit located in Guarulhos, São Paulo, collected a total of R\$ 220 thousand to build a primary school in Núcleo Batuíra. From then on, the resources for maintenance of the activities developed by the organization come from the Doe um Sorriso campaign, which is supported at all ABB plants in Brazil.

Percentage of revenues invested in professional development and education:

2000 = 0.10%

2001 = 0.09%

2002 = 0.26%

The lowest salary paid by the company divided by the minimum salary in force:

2000 = 2.74 minimum salaries

2001 = 1.81 minimum salary

2002 = 3.59 minimum salaries

### **Profile of Employees in 2002**

<i>Employees</i>	<i>% in relation to total employees</i>	<i>% of management positions in relation to total number of managers</i>	<i>% of executive positions in relation to total number of CEOs</i>
<i>Female employees</i>	11,2%	8%	5%
<i>Afro-American women</i>	1,29%	0%	0%
<i>Afro-American men</i>	20,0%	2,0%	0%
<i>Employees over45</i>	24,7%	33%	54%

### **Profile of Positions in 2002**

<i>Category</i>	<i>Afro-American male</i>	<i>White male</i>	<i>Afro-American female</i>	<i>White female</i>
<i>Executive positions</i>	-	35	-	2
<i>Managerial positions</i>	14	261	-	16
<i>Administrative positions</i>	392	2544	28	289
<i>Positions at production units</i>	455	2201	8	187

### **Education and Training**

<b>Investments</b>	<b>2002</b>
<i>% of investments in education and training</i>	<b>0,22%</b>
<i>% of investments in education and training in relation to total operating expenses</i>	<b>2,12%</b>
<i>% of investments in education and training in relation to total expenses with personnel</i>	<b>0,89%</b>

### **Percentage of professionals attracted and retained**

<b>Rates</b>	<b>2002</b>
<b>Turnover observed in the period</b>	24.28% (base Oct/02)
<b>Positions offered</b>	<b>2002</b> 1644
<b>Candidates who applied</b>	6620
<b>Candidates/positions</b>	4,03



**ABB Ltda.**

Comunicação Corporativa  
Av. dos Autonomistas, 1496  
06020-902 - Osasco - SP  
Brasil  
ABB Atende 0800 14 9111  
[www.abb.com.br](http://www.abb.com.br)