



2014

Balanço Social
Pamplona Alimentos S.A.





Índice

<i>Mensagem da Administração</i>	03
<i>História</i>	04
<i>Qualidade dos Produtos</i>	06
<i>Certificações</i>	08
<i>Gestão de Pessoas</i>	09
<i>Gestão Ambiental</i>	19
<i>Gestão Social</i>	24
<i>Balanço Social Anual 2014</i>	32

A Pamplona Alimentos S/A chega aos 66 anos vibrando com destaques que ficarão marcadas na história desta empresa, pois conquistou resultados expressivos representando segurança econômica para seus acionistas, colaboradores e clientes.

A responsabilidade social da Pamplona está alicerçada em passos sólidos, priorizada pela eficiência, sustentabilidade, pagamento de impostos, respeito aos colaboradores e promoção do equilíbrio socioambiental no meio onde a empresa está inserida.

Com a vocação ao empreendedorismo e acreditando que as crises são superadas com trabalho e eficiência, a Pamplona realizou investimentos importantes no Alto Vale do Itajaí, neste exercício, destaca-se, um túnel de congelamento contínuo em Presidente Getúlio (SC) e uma fábrica de industrializados e processados de carnes em Rio do Sul (SC), que gerarão novos postos de trabalhos, trazendo mais riqueza e desenvolvimento.

Através deste Balanço Social podemos evidenciar a responsabilidade socioambiental corporativa, que exprime as políticas administrativas evidenciando o equilíbrio das ações da empresa com a sociedade, promovendo uma cultura de respeito e consciência pela preservação do meio ambiente, pois nossos valores são pautados na construção de uma organização que incentiva a excelência de suas atividades através do respeito ao meio ambiente e à dignidade humana.

As metas para o ano de 2015 são de promover o crescimento galgando posições sustentáveis e sólidas com o apoio dos stakeholders, preservando seus valores intrínsecos como: ética, honestidade, respeito e profissionalismo.

Agradecemos a todos que neste ano de 2014, não mediram esforços para obtenção do sucesso. Destacam-se a colaboração dos conselheiros, diretores, gerentes, líderes, colaboradores, clientes e fornecedores.



Irani Pamplona Peters

Diretora Presidente

A Pamplona, sociedade anônima de capital fechado, foi fundada em 03 de maio de 1948, pelo Sr. Lauro Pamplona e sua esposa Sra. Ana Pamplona.

A empresa teve sua origem no município de Agronômica, no Estado de Santa Catarina, e em 1963 sob o nome de Açougue Riossulense Ltda., dedicava-se exclusivamente ao abate e comercialização de carne bovina.

O empenho em crescer e a necessidade de fornecer produtos sempre com qualidade e atendimento diferenciado, fez este casal empreendedor acreditar que seria possível também a comercialização de carne suína. Surgia então, um novo produto, que permitia oferecer mais uma alternativa para os clientes. Diversificando ainda mais o mix, foram sendo criadas novas linhas de produtos, tais como: defumados, salgados, embutidos, linguiças e derivados.

Com o ideal de crescer e inovar, em 1969 transferiram as atividades para o município de Rio do Sul/SC, com modernas e novas instalações para a época, passando então a utilizar nova denominação social: Frigorífico Riosulense Ltda.

Ao final de 1973 a empresa foi transformada em sociedade anônima. Em 1974, visando adequar-se as novas exigências e atualizações do ramo agroindustrial, fez-se necessário o ingresso no SIF (Serviço de Inspeção Federal). Este procedimento resultou na abertura de novos mercados e no desenvolvimento de novos produtos.

Com o mercado interno em crescimento, a empresa sentiu a necessidade de ampliar o seu parque industrial. Em função disto, em 1989, foi adquirido outro frigorífico no município de Presidente Getúlio/SC. Esta aquisição permitiu que a capacidade de produção e de armazenagem da empresa fosse ampliada significativamente.

Foi buscando uma maior participação nos mercados, que em 1996 a companhia realizou as primeiras exportações. A empresa adquiriu o status de Granja Certificada em 2002, com a certificação das granjas localizadas nos municípios de Laurentino e Ituporanga, ambas no Estado Catarinense. São unidades produtoras que atendem as exigências da Instrução Normativa SDA (Secretaria de Defesa Agropecuária) nº 19, produzindo animais de genética apurada e com elevado grau de sanidade.

Fundadores: Sr. Lauro e Sr. Ana



Possui ainda uma fábrica de rações, localizada no município de Laurentino/SC, responsável pela produção de rações e concentrados que suprem a necessidade do seu plantel e também a comercialização das Rações Pamplona.

Ao longo dos últimos anos a empresa consolidou-se como indústria de alimentos. Em razão disto, em 2013 alterou a denominação social da organização para Pamplona Alimentos S/A, e lançou uma linha de carnes nobres bovinas e de pratos prontos assados de carne suína.

Com foco na geração de valor e atento a mudança de hábito dos consumidores, a companhia investiu em 2014, na ampliação e modernização de seu parque fabril, o que irá refletir no aumento da produção e lançamentos de novos produtos com valor agregado, proporcionando mais opções para a alimentação das famílias brasileiras e do exterior.

A Companhia tem atualmente no seu quadro mais de 1.890 colaboradores, contribuindo assim, para o fortalecimento das regiões onde atua, agindo com responsabilidade social, integrando-se ao meio ambiente, à natureza e à comunidade.



Cepo Onde Foram Realizados os Primeiros Abates



Início das Atividades

Os cuidados na qualidade e controles acentuam-se ainda mais no processo industrial, onde através do abate humanitário, tem-se o menor sofrimento possível dos animais e com isso mantém o menor nível de estresse, garantindo uma matéria prima melhor, refletindo na qualidade final dos nossos produtos.

Todos os equipamentos e ambientes são submetidos a procedimentos padrões de higiene, bem como controles de temperatura dos ambientes e padronização no processo de produção. Treinar os colaboradores para desenvolver as habilidades necessárias no desenvolvimento das funções e a revisão dos processos são uma constante em todos os setores da empresa.

Segurança nos Alimentos

Na Pamplona a qualidade pode ser definida como sendo o uso de todas as habilidades da companhia para satisfazer as necessidades dos clientes e está baseada na produção de alimentos seguros para o consumo em território nacional e internacional.

Na Pamplona, a qualidade tem as seguintes prioridades:

- Manter o processo de melhoria contínua, a fim de aumentar o nível de satisfação dos clientes;
- Direcionar os processos planejados, documentados e controlados, mensuráveis através dos documentos de programação e planejamento das atividades e de seu controle;
- Medir a importância do feedback dos clientes;
- Estar em conformidade com os requisitos regulatórios e dos clientes, mantendo a eficácia do sistema de gestão da qualidade;
- Executar os programas de Auto Controle; Boas Práticas de Fabricação (BPF); Procedimentos Operacionais Padrões (POP); Procedimento Padrão de Higiene Operacional (PPHO) e Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC).

Controle de Produtos, de Temperatura e Laboratório



Além dos cuidados dedicados aos equipamentos, ambientes de trabalho e manipulação dos produtos, diariamente os cortes produzidos são submetidos a análises microbiológicas, garantindo que os produtos se encontrem em perfeitas condições para o consumo.

A rastreabilidade garante aos consumidores um produto seguro e saudável, através do controle das fases de produção, possibilitando a correlação entre o produto final e matéria prima que lhe deu origem. Sendo que na indústria de alimentos, o objetivo da rastreabilidade é permitir, rapidamente, o resgate do histórico do produto desde seu processo de produção, do campo à mesa do consumidor, atuando como mecanismo fundamental na segurança alimentar da população.

O laboratório está em processo de Acreditação na ABNT NBR ISO/IEC 17025 na CGCRE, órgão do INMETRO responsável, sendo que, este status é de suma importância para a confiabilidade dos resultados das análises, garantindo a inocuidade dos nossos produtos. Neste sentido, a empresa vem buscando também o atendimento a exigências de certificações internacionais para a segurança dos alimentos, atendendo aos requisitos dos clientes.

Bem Estar Animal

Nas granjas de suínos preconiza-se trabalhar com a ambiência das instalações, de forma que atenda a necessidade de espaçamento por suíno, temperatura, dietas nutricionais balanceadas, operadores calmos, sem estresse e sem agressão, que permitam garantir uma melhor qualidade na criação dos animais.

O processo adequado de carregamento e transporte dos suínos é realizado por operadores treinados, corredores de condução e rampas de carregamento. Ainda, há a ambiência adequada durante o transporte, como temperatura, espaçamento e divisórias, que fazem parte das boas práticas de bem estar animal praticadas pela empresa.

São realizados os procedimentos iniciando pela descarga, condução, tempo de permanência na pocilga, insensibilização e abate. No qual, são praticados de forma a atender a qualidade da carne.

Mercado

A Pamplona comercializa seus produtos com as marcas Pamplona, Riosul, Saudável e Paraná, que estão presentes em quase todo o território nacional, apresentando uma linha focada em industrializados, visando atender a demanda e a expectativa dos consumidores.

A empresa possui forte atuação no mercado externo com a marca Pamplona. Em 2014 exportou seus produtos para mais de 20 países, levando a marca Pamplona a ser conhecida pela qualidade dos produtos e serviços oferecidos, o que lhe garante a confiança dos mercados em que atua.

A localização da empresa em Santa Catarina, Estado reconhecido pela OIE (Organização Internacional de Epizootias) como livre de febre aftosa sem vacinação, lhe propicia um status elevado perante os demais Estados, pois se trata de um diferencial e de um fator de grande relevância para os países importadores.



“Presente em 04 Continentes
Exportando para
Mais de 20 Países”

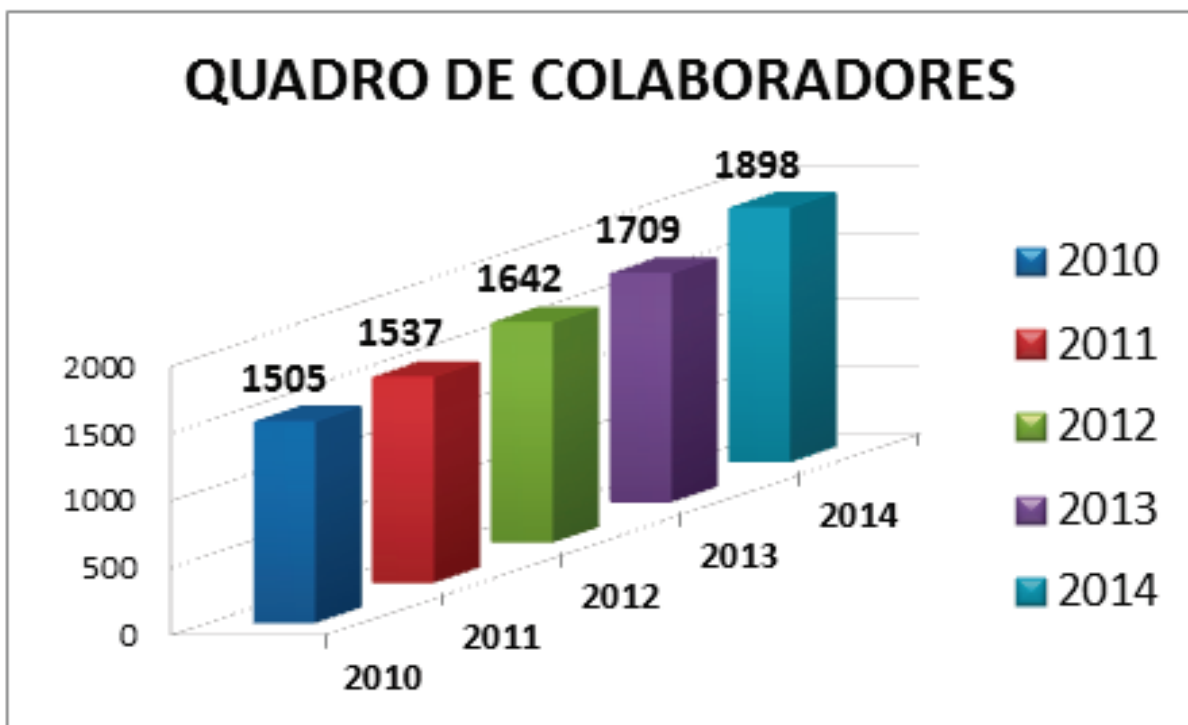
A Assembleia Legislativa de Santa Catarina certificou empresas privadas e entidades com fins não econômicos que tenham a responsabilidade socioambiental incluída nas políticas de gestão. E a Pamplona, que também promove o bem-estar da sociedade e a preservação ambiental foi incluída pela quarta vez neste seletivo grupo. A cerimônia de certificação aconteceu no dia 9 de dezembro de 2014, no plenário Deputado Osni Régis, na ALESC.



No ano de 2014, a Pamplona atingiu a marca dos 1.898 colaboradores que trabalharam com muito foco e determinação para a concretização das metas. Como parte dos valores, em todas as ações realizadas, busca-se incentivar o crescimento profissional, agindo com responsabilidade social e respeito ao ser humano, e lutar pelos bons resultados da empresa.

Neste sentido, a empresa atua com um modelo de gestão de pessoas que valoriza e proporciona oportunidades a cada um dos colaboradores, facilitando-lhes o acesso para buscar por mais qualificação profissional e pessoal, melhorar sua qualidade de vida, ter acesso à cultura e ao lazer, bem como, segurança e tranquilidade para realizar seu trabalho.

O planejamento levou em consideração a responsabilidade de todos no crescimento da empresa e, portanto, estabelecer estratégias que propiciassem a melhoria no ambiente de trabalho através de um clima saudável, com boas relações e condições para atender os anseios de crescimento e desenvolvimento dos que fazem parte desta equipe. Desta forma, destacam-se algumas das ações realizadas no ano de 2014, que considera ter sido um diferencial, para atingir os objetivos de satisfação do profissional e maior produtividade, resultando no crescimento da empresa.



Integração

Todos os colaboradores da Pamplona no ato de sua admissão, durante o ano de 2014, passaram pelo treinamento de integração, onde aprenderam sobre as normas da empresa, normas do SIF (Serviço de Inspeção Federal), normas de controle de qualidade e de segurança no trabalho, deixando-os preparados para o início de suas atividades. Desta maneira, garantimos que todos estivessem orientados quanto ao correto cumprimento de todas as normas que influenciaram diretamente na adaptação do colaborador, em sua segurança e na qualidade final dos nossos produtos.

Oportunidades de Trabalho

Tendo em vista os objetivos de crescimento, durante todo o ano de 2014, foram disponibilizadas diversas oportunidades de trabalho e oferecidas a toda a comunidade. Todas as contratações feitas levaram em consideração exclusivamente o perfil profissional do contratado, não importando suas características pessoais, étnicas ou políticas.

E para atender as necessidades de contratação, varias ações de recrutamento foram realizadas, porém, destacamos o apoio daqueles que não só aqui trabalharam, mas vestiram a camisa e falaram para todos o quanto é bom fazer parte desta equipe, incentivando e despertando o interesse de seus amigos, parentes, vizinhos, conhecidos e desconhecidos, para que viessem compor esta equipe de profissionais. Desta forma, a Pamplona conseguiu ampliar seu quadro funcional também através das indicações feitas e como agradecimento, premiou com uma cesta de produtos da empresa, todos aqueles cujas indicações foram aprovadas no período de experiência. Em 2014, foram entregues 165 brindes por indicação, comprovando mais uma vez, que vale a pena contar com o apoio daqueles que todos os dias trabalham para fazer desta, uma empresa ainda maior.



Brindes por Indicação

Educação e Qualificação Profissional

Ter profissionais qualificados e preparados para enfrentar a rapidez e a competitividade do mercado é um grande diferencial para qualquer empresa, e a Pamplona acredita que somente através da educação, se consegue ampliar os conhecimentos e adquirir as competências necessárias para vencer estes desafios. Por isso, em 2014 a empresa, acreditando no potencial de seus colaboradores, buscou desenvolver e aprimorar os conhecimentos, habilidades e atitudes daqueles que desempenham papel fundamental dentro da organização, desde as áreas de gestão até na linha de produção, seja através da realização de treinamentos internos, ou em parceria com diversas instituições educacionais e de desenvolvimento humano.

Educação Jovens e Adultos

O programa de educação de jovens e adultos – EJA foi uma parceria da Pamplona com o apoio do Serviço Social da Indústria de Santa Catarina e aconteceu dentro das dependências da empresa na Matriz e filial de Presidente Getúlio. Com o objetivo de facilitar o acesso aos cursos de ensino fundamental e ensino médio, contribuiu para que 97 colaboradores retomassem seus estudos, propiciando a estes uma ampliação nas expectativas de desenvolvimento profissional e na vida pessoal. Além da facilidade de que as aulas aconteceram no local de trabalho, todos os estudantes receberam lanches antes das aulas, para que pudessem se concentrar e ter mais dedicação aos estudos.

Participação nos Resultados

O ano de 2014 foi de grandes conquistas para a Pamplona, principalmente pela implantação e distribuição do Programa de Participação nos Resultados (PPR).

O PPR visa incentivar a melhoria dos níveis de qualidade, produtividade e resultados globais do negócio, através do comprometimento de todos os colaboradores, buscando com isto:

- A valorização do esforço coletivo e o reconhecimento do mérito de cada colaborador;
- Manter os talentos internos reduzindo a rotatividade;
- A modernização nas relações de trabalho e a flexibilização na remuneração, através de uma política de desafios constantes e de valorização das conquistas e do mérito;
- A criação de um ambiente de cooperação mútua e de ampla participação de todos; e
- O estímulo à melhoria da qualidade, produtividade e assiduidade da empresa em troca de uma remuneração adicional.

Informações Financeiras

“Distribuição do PPR 2014

1.568 Colaboradores beneficiados

R\$ 2.835.986,37 em valor distribuído”

Boas Ideias Pamplona – BIP



Com o objetivo de manter a qualidade na gestão, a Pamplona lançou em 2014 um novo programa de inovação, “Boas Ideias Pamplona - BIP”. Em que, a intenção com este projeto é captar ideias dos colaboradores e promover melhorias de acordo com a missão e visão da empresa.

O projeto tem um plano de incentivo que vai recompensar e reconhecer os colaboradores que participam do programa de ideias. Sendo dividido em categorias e por níveis de agregação de valor para a empresa. Para definição do incentivo é necessário levar em conta o retorno financeiro que o projeto proporcionará durante o período de um ano.

A gestão do programa de ideias é realizada utilizando-se a matriz de gestão de ideias. Sendo uma ferramenta que o gestor do programa utiliza para inserir todas as ideias vindas de formulários e da própria matriz. Esta gestão é feita por um membro do núcleo de inovação.

Após a avaliação das ideias e pontuações cria-se um ranking, onde as ideias consideradas prioritárias são transformadas em projetos e inseridas na planilha de carteira de projetos, os quais serão implementados por cada time de projeto.

Para a condução de cada projeto devem ser formados times multidisciplinares, com perfis diferenciados em suas competências. No qual, o gerador da ideia será convidado, e escolhe se quer participar do time de implementação.

“Aqui na Pamplona Alimentos buscamos manter a qualidade da gestão e para que isso seja possível, estamos criando um ambiente favorável à criatividade e experimentação de novas idéias. Esta estratégia vai criar um diferencial competitivo para a organização.

Para permanecer entre as melhores do segmento nós precisamos gerar idéias originais e incorporá-las aos processos, serviços e relacionamentos. É importante gerar uma cultura que incentive o desejo de fazer as coisas de maneira diferente. Desta forma analisaremos todas as idéias.

A inovação não se reduz à criação dos produtos, processos ou tecnologias. Por isso valorizamos as mudanças que podem ter impactos abrangentes e duradouros na organização”

Sejam bem vindos ao território de novas idéias!

Irani Pamplona Peters
Presidente

Cursos e Treinamentos

Outra ação realizada, pensando no desenvolvimento das competências técnicas necessárias ao sucesso da empresa, foi a primeira turma de MBA in company em parceria com a Didatus Pampulía na área de suinocultura industrial, com 15 colaboradores participantes. Além disso, foram realizados diversos cursos de treinamento e qualificação pessoal e profissional, com destaque para as 03 turmas do curso: “Desenvolvimento, gerenciamento e liderança”, em parceria com o instituto de desenvolvimento humano e organizacional – IDHO de Rio do Sul/SC, com 24 horas de duração por turma. Destas, participaram um total de 42 colaboradores da matriz e filial de Presidente Getúlio, com objetivo de atuar no desenvolvimento das competências comportamentais, como a liderança, comunicação, relacionamento interpessoal, visão sistêmica, entre outras, fundamentais para a realização de uma gestão eficaz, de acordo com as políticas e a necessidade da empresa.

Além destes citados, outros cursos foram realizados, como o curso de informática básica:

- Aprenda a clicar;
- Excel para iniciantes, em parceria com o SESI;
- Curso de oratória, pela empresa LK treinamentos;
- Master Mind LINCE – Liderança, inteligência interpessoal e comunicação eficaz, pela Master Mind treinamentos de alta performance;
- Rotinas trabalhistas e cálculos trabalhistas pela empresa META cursos e treinamentos;
- Feedback pela IDHO – instituto de desenvolvimento humano e organizacional;
- Desenvolvimento de líderes, em parceria com o SESI;
- Lidere sua equipe de trabalho, pela ACIRS;

Tudo isso, para incentivar que os colaboradores, que permanentemente, busquem por seu desenvolvimento, aprimorando competências técnicas e comportamentais para que, conseqüentemente, consigam cada vez mais destaque profissional, sempre acreditando que é possível realizar sonhos. Só assim, com os colaboradores motivados e cada vez mais qualificados é que a empresa se tornará cada vez melhor e poderá lançar-se a objetivos cada vez maiores.

Todos estes cursos e treinamentos, oferecidos no ano de 2014, foram planejados de acordo com as necessidades da empresa, sempre visando o crescimento pessoal do colaborador, alinhado com o seu desenvolvimento profissional, para que assim, pudessem atender aos objetivos determinados e gerar bons resultados.

HOMENAGENS

Tempo de Casa

Certamente 2014 foi um ano inesquecível, que marcou a história da empresa com diversos acontecimentos positivos, que alegraram e encheram de orgulho. Dentre estes diversos acontecimentos destacam-se as pessoas que comemoraram aniversário de empresa, mas com destaque ao expressivo tempo de trabalho e que por este motivo foram homenageadas através da ação "tempo de casa", realizada pelo RH. Desta forma, sempre que um colaborador completa aniversário de empresa, cuja quantidade de anos trabalhados seja múltipla de 05, o mesmo é homenageado através do informativo da empresa e recebe de seu superior imediato o cumprimento pelos tantos anos de dedicação. Esta ação é entendida pela empresa, como uma forma de valorização àqueles que por tantos anos já compõem o quadro de colaboradores da empresa.

Aniversariantes do Mês

Outra ação realizada com o objetivo de homenagear e demonstrar o quanto cada um dos mais de 1890 colaboradores diretos são importante para esta empresa, o setor de recursos humanos (RH) coordena a ação "aniversariantes do mês" que consiste em mensalmente, preparar o mural dos aniversariantes para que todos tenham acesso às datas e no dia do aniversário de cada colaborador, lembrar a todos que estão diretamente ligados a este sobre a data do seu aniversário para que, além de receber os cumprimentos dos colegas de trabalho e de seus superiores imediatos, ainda receba da empresa seu presente de aniversário. Trata-se de uma atitude simples, mas que reforça as boas relações entre todos e garante que o dia do aniversário seja realmente um dia especial.

Profissões

Um grande diferencial para qualquer colaborador é ter uma profissão definida. Sabendo das dificuldades e da dedicação dos diversos profissionais que compõem a equipe da Pamplona, para conseguirem se formar em teoria e prática e depois poder realizar seu trabalho com muita responsabilidade ajudando a fazer desta uma empresa reconhecida nacional e internacionalmente, a empresa mantém a ação "dia do profissional", que consiste em reconhecer publicamente a presença do profissional na empresa através de e-mail corporativo, parabenizando-o pela passagem do dia de sua profissão.

“Homenagem, dia do motorista”



Saúde e Segurança

A preocupação da Pamplona com a saúde e segurança de seus colaboradores não se restringe apenas ao tratamento das doenças, mas também no trabalho de prevenção e conscientização.

Assistência Médica

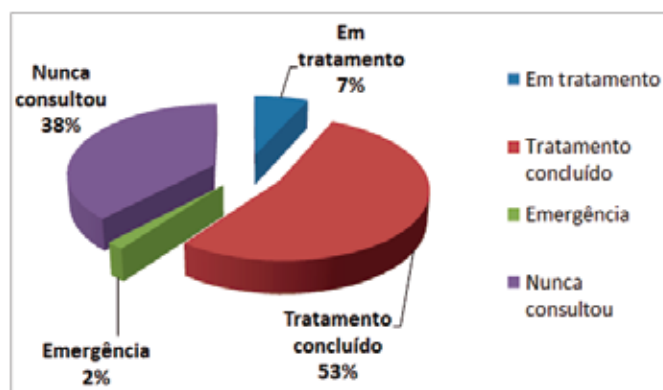
A empresa disponibiliza diariamente atendimento médico aos seus colaboradores na especialidade de medicina do trabalho sendo que, quando necessário, os colaboradores são encaminhados para médicos especializados. No ano de 2014 foram realizados 7081 (sete mil oitenta e um) atendimentos médicos na empresa, e mantém à disposição dos colaboradores atendimento com ginecologista, fonoaudióloga, nutricionista e psicóloga nas dependências da empresa.

Assistência Odontológica

Em parceria com a Associação Recreativa Cultural Esportiva Pamplona (ARCEP), a Pamplona também se preocupa com a saúde bucal dos colaboradores. Através do consultório odontológico que mantém, são feitos vários procedimentos como: restaurações, raspagem de tártaro, aplicação de flúor, orientação à escovação e exodontia.

A dentista também faz visitas periódicas à Creche Ana Pamplona, onde realiza escovação, aplicação de flúor e faz controle de cáries. Além de serem fornecidos escovas e cremes dentais para as crianças que frequentam a creche.

Colaboradores atendidos pelo programa odontológico 2014:



Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) e Programa Saúde do Trabalhador

Foi realizada entre os dias 08 a 12 de setembro de 2014 a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) na matriz e filial de Presidente Getúlio.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) tem como principal objetivo orientar e conscientizar os colaboradores quanto à importância da prevenção de acidentes e doenças no ambiente do trabalho. Na matriz, em parceria com a Prefeitura Municipal, a empresa participou pela 7ª vez do Programa de Saúde do Trabalhador em nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Na ocasião foi disponibilizado um espaço para realização de 520 exames de sangue (colesterol total, colesterol HDL, triglicérides, glicose, PSA – Próstata), 134 Preventivos de Colo de Útero e imunizações nos colaboradores interessados.

O Serviço Social da Indústria (SESI) promoveu na Matriz e na filial de Presidente Getúlio a brincadeira "Chute a Gol" com distribuições de brindes aos três primeiros colocados. A SIPAT 2014 serviu também para divulgar a importância da prevenção, tanto no que diz respeito a acidentes de trabalho quanto a doenças ocupacionais. É uma das atividades obrigatórias para todas as comissões internas de prevenção de acidentes. Outro lado importante da SIPAT é fazer com que os colaboradores resgatem valores esquecidos pelo corre-corre do dia a dia, ou seja, não só tenham ideia de segurança, mas que também pratiquem segurança. Ela não deve ser vista como mero cumprimento da legislação, mas sim como a continuidade dos trabalhos, onde a lucratividade está na promoção da saúde, aumento da produtividade e na valorização da vida. Em tempos modernos, a qualidade dos serviços prestados, aliada a uma política séria de segurança, proporciona a todos, um profundo sentimento de profissionalismo e um ótimo ambiente de trabalho, partindo do princípio que segurança e trabalho deverão caminhar lado a lado para concretizar os objetivos da empresa, quais sejam preservar a integridade física de seus colaboradores.



SIPAT 2014

Brigada de Emergência

A formação da Brigada de Emergência é utilizada para agir de forma prática em situações de perigo e emergência. Em que, o objetivo dessa equipe é prestar os primeiros atendimentos no local. Para manter o nível do serviço prestado, o grupo participa de reuniões mensais, garantindo a atualização e manutenção do grupo.

Os cuidados com a vida são extremamente necessários, para que seja mantido um ambiente de bem-estar e credibilidade. Portanto, faz-se necessário, além da existência de equipamentos de prevenção, um contingente qualificado para prestar os primeiros atendimentos em uma situação emergencial.

Diálogos de Segurança

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) tem diversas formas de conscientizar os colaboradores para estimular a prevenção de acidentes e o surgimento de doenças ocupacionais. Uma das formas mais eficientes usadas atualmente tem sido o diálogo de segurança. Sendo que, todo mês são realizados os diálogos de segurança nos setores produtivos, sempre com temas atualizados focados na saúde e segurança dos colaboradores.



Treinamento da Brigada de Emergência e Diálogo de Segurança | Matriz

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Foram renovadas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) da Matriz e das demais filiais, sempre com intuito de aprimorar o conhecimento dos colaboradores nas questões relacionadas à segurança, e tendo em mente que é de extrema importância a colaboração de todos para um ambiente de trabalho mais seguro.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é constituída por membros eleitos pelos colaboradores e representantes indicados pelo empregador, de forma paritária, em cada estabelecimento da empresa. Tendo a finalidade de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

O objetivo da CIPA é "observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos..." Sua missão é, portanto, a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

Responsabilidade Socioambiental e Gestão Ambiental

Para gerir os impactos ambientais que se originam da atividade frigorífica utiliza-se da premissa de enxergar os aspectos ambientais como oportunidades de melhorias, sendo o maior objetivo a transformação de passivos ambientais em soluções, geração de resíduos em projetos e investimento, manejo em gestão dos recursos naturais, desafios em sustentabilidade. Neste contexto, o intuito é que a cadeia produtiva não se destaque apenas pelos índices zootécnicos e financeiros, mas que reflitam o olhar atento às questões ambientais, levando em conta a disponibilidade e preservação dos recursos naturais, incentivo a tecnologias limpas, tendo sempre os requisitos legais como base para a busca da melhoria contínua.

Comissão de Sustentabilidade

O grupo composto por gestores das diversas áreas da empresa aborda periodicamente assuntos da área ambiental, apontando soluções, projetos de melhoria e controle dos impactos ambientais oriundo da atividade.

Principais Competências:

- Consolidar conceitos, práticas e tecnologias viáveis de Gestão Ambiental em todos os setores da Empresa;

- Implantar programas socioambientais visando a sustentabilidade;

- Assegurar que as questões ambientais sejam consideradas como parte integrante da gestão dos negócios do grupo, visando à redução da emissão de poluentes e também o cumprimento das obrigações ambientais vigentes;

- Realizar a análise crítica do sistema de gestão ambiental, promovendo a padronização de indicadores e procedimentos, apoiando a implantação da gestão ambiental nas empresas do grupo;



Produção Mais Limpa

O princípio básico da metodologia de Produção mais Limpa (PmaisL) é eliminar a poluição durante o processo de produção, não apenas no final.

A razão: todos os resíduos que a empresa gera custaram-lhe dinheiro, pois foram comprados a preço de matéria prima e consumiram insumos como água e energia.

Uma vez gerados, continuam a consumir dinheiro, seja sob a forma de gastos de tratamento e armazenamento, seja sob a forma de multas pela falta desses cuidados, ou ainda pelos danos à imagem e à reputação da empresa.

Uma ferramenta fundamental para se alcançar bons resultados e elevar a eficiência da Gestão Ambiental é desenvolver métodos de Produção mais Limpa. Frequentemente é realizado através de visitas técnicas aos setores de produção um levantamento que relata as possibilidades de melhorias as quais são levadas a comissão de sustentabilidade onde é avaliada a viabilidade de implantação levando em consideração o processo operacional, investimento e ganhos ambientais.

DESPOLUIR

Conhecendo o Projeto

O projeto é realizado há dois anos mantendo a parceria com o DESPOLUIR para promover a redução de poluentes por meio da avaliação veicular. Em que, o objetivo da iniciativa é a melhoria da qualidade do ar e do uso racional de combustíveis.

Com origem do CNT e o Sest Senat, foram equipados unidades móveis de avaliação veicular com opacímetros e instrumentos necessários para analisar os pontos críticos que influenciam na emissão de poluentes e no uso racional de combustíveis dos veículos movidos a diesel.

Como Funciona

A avaliação é feita com base nas normas do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), que estabelecem os critérios e os procedimentos para a medição da opacidade dos gases de escapamentos para as diferentes categorias de veículos automotores, nacionais e importados.

Além de avaliar veículos, os técnicos do Despoluir:

- Informam sobre procedimentos para preservação da qualidade do combustível durante o recebimento, armazenamento, drenagem dos tanques e rotina padrão de abastecimento;
- Orientam mecânicos sobre a importância da manutenção preventiva, do uso racional de combustíveis e lubrificantes, bem como o descarte correto de óleos, pneus, baterias, peças e filtros usados;
- Orientam motoristas sobre o meio ambiente e condução econômica.

Selo Despoluir

O veículo que estiver dentro dos padrões de emissão de poluentes recebe o Selo Despoluir, que tem validade por 90 dias em todo o território nacional.



Selo Despoluir

RESULTADOS

“Com a nova regulamentação através de norma CONAMA, o processo vai além de avaliar o nível de opacidade da fumaça emitida pela frota da empresa, mas serve de parâmetro indicativo da funcionalidade do motor através da faixa de rotação.

Neste novo método de amostragem mais específico o índice de aprovação caiu de 80% para 65% o número de caminhões aprovados no teste.”

Suinocultura Sustentável

Cientes da importância de gerir de forma competente os impactos ambientais oriundos da atividade suinícola, busca-se desenvolver métodos que os eliminem ou os reduzam de forma significativa, sem comprometer a disponibilidade dos recursos naturais, fauna e flora.

Gestão de Resíduos | Compostagem

Dentro das perspectivas de encarar os aspectos e impactos ambientais como forma de melhoria e oportunidades, tem-se em mãos a questão da geração de uma quantidade muito representativa de dejetos em toda a nossa cadeia produtiva. Sendo estes, resíduos com altíssimo teor de matéria orgânica e com muitas possibilidades de agregação de valor em forma de composto orgânico, em consonância com as questões ambientais.

O sistema de integração bem como as granjas próprias da empresa estão se desligando do sistema convencional de tratamento de resíduos por lagoas de estabilização e impondo uma nova visão à questão. Trata-se de investir em um processo que aproveita as características dos dejetos em prol do meio ambiente a fim de gerar um produto com maior qualidade em relação ao originado nas lagoas de estabilização.

Para os que ainda possuem sistema convencional nossos requisitos de instalações são padronizados em critérios mínimos para compatibilidade ao atendimento a legislação ambiental vigente.

ARMAZENAMENTO

Utilizam-se depósitos impermeáveis com capacidade de reter os resíduos por 120 dias, de acordo com a Normativa 11 – FATMA.

DISTRIBUIÇÃO

De acordo com a Legislação e recomendações agrônomicas são distribuídas quantidades necessárias para cada tipo de solo.

COMPOSTÓRIO

Utiliza-se deste método Ambientalmente Correto para destinar animais mortos. O processo de compostagem evita a poluição do ar, solo e água. Ao final, estes resíduos estão prontos para uso na agricultura como fertilizante.



Reservatório

Com o ajuste da Instrução Normativa 11 referente ao processo de Licenciamento Ambiental da Suinocultura, a distribuição dos dejetos em solos como fertilizante passou a ser calculada a partir do teor de nutrientes para cada gleba de solo levando em consideração sua utilização.



Manejo de Dejetos

Adequações no Sistema de Tratamento de Água

Novas Estações de Tratamento de Água foram instaladas para atender a demanda e elevar ainda mais os padrões de qualidade.

Ao todo, as novas instalações possuem capacidade para tratar até 240m³/hora e reservatórios capazes de comportar mais de 2 milhões de litros de água tratada.



Tratamento de Água

Sistema de Gestão Ambiental

Está definido cronograma para implementação de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) com base na Norma NBR ISO 14001.

O grande objetivo do projeto é minimizar ainda mais os impactos ambientais da atividade fazendo uso desta que é a maior referência em sistemas de gestão ambiental.

Cronograma de Desenvolvimento do SGA.

Cronograma de Desenvolvimento do SGA

Atividades	agosto-14	outubro-14	dezembro-14	fevereiro-15	abril-15	junho-15	agosto-15	outubro-15	dezembro-15	fevereiro-16	abril-16	junho-16	agosto-16	outubro-16	dezembro-16	fevereiro-17	abril-17
1. Comprometimento da Alta Administração.																	
2. Diagnóstico Inicial																	
3. Definição da Política Ambiental																	
4. Planejamento																	
4.1 Aspectos Ambientais																	
4.2 Requisitos Legais																	
4.3 Critérios Interno de Desempenho																	
4.4 Objetivos e Metas																	
4.5 Programas de Gestão Ambiental																	
5. Implementação																	
5.1 Recursos, papéis responsabilidade e autoridade																	
5.2 Treinamento, conscientização e competência																	
5.3 Comunicação																	
5.4 Documentos																	
5.5 Controle de documentos																	
5.6 Controle operacional																	
5.7 Preparação e atendimento a emergências																	
6. Verificação e Ação corretiva																	
6.1 Monitoramento e Medição																	
6.2 Não-conformidade e ações corretivas e preventivas																	
6.3 Registros																	
6.4 Auditoria do S.G.A.																	
7. Análise crítica pela administração																	

Pecuária e Meio Ambiente | Proposta para uma Pecuária Sustentável e Lucrativa

Este foi o tema central do treinamento realizado no dia 23 de Outubro de 2014 no Recinto de leilões do Sindicato dos Produtores Rurais da cidade de Campo Erê no estado de Santa Catarina. O evento foi uma iniciativa da Comissão de Sustentabilidade da Pamplona e reuniu profissionais especializados nas áreas de Manejo de Pastagens e Técnicas de Reprodução que enfatizaram os métodos de produção Sustentáveis. No qual, expuseram novas ferramentas para serem aplicadas no dia a dia dos nossos parceiros produtores de suínos, e traduzi-las em melhores resultados em termos ambientais e econômicos.

Além de objetivar a capacitação dos fornecedores para uma melhoria contínua em termos de qualidade de carne e rendimento produtivo, a Pamplona, ciente de sua grande responsabilidade socioambiental, visa, acima de tudo, estimular uma pecuária sustentável. Em que aproxima o pecuarista das técnicas atuais de manejo que incluam o anseio de preservação ambiental, sem o qual não há o efetivo desenvolvimento.



Palestra Sobre Pecuária Sustentável e Lucrativa

Semana do Meio Ambiente | Recuperação de Matas Ciliares

Em algumas propriedades de parceiros de produtores de Leiteões, foi realizado na Semana do Meio Ambiente um trabalho de recuperação da Mata Ciliar de parte das margens do rio do local. Com o plantio de mais de 200 mudas de árvores nativas, será realizado um trabalho de monitoramento para garantir a recuperação da área e cumprir com nosso dever Socioambiental.



Recuperação da Mata Ciliar

Campanha de Uso Racional de Água

Conscientes da necessidade de se ter uma boa gestão do uso dos recursos naturais, busca-se todos os representantes dos setores da empresa, gerentes, diretoria e presidência para marcar o início da Campanha do uso Racional da Água, com uma série de palestras de conscientização e métodos de redução de consumo nos processos industriais.

“A busca da Pamplona é pela melhoria contínua dos resultados ambientais, através da mudança de metodologias, conceitos e tecnologias para que se possa assim cumprir com a Responsabilidade Socioambiental.”



Palestra Sobre Recursos Naturais

“Uma empresa não existe sozinha. Não podemos desconsiderar a importância da comunidade em nosso meio, nem mesmo esperar que nossas ações não sejam refletidas em toda a sociedade. Vindo de encontro a esta premissa, sempre buscamos atuar com responsabilidade social, mantendo boas relações e contribuindo com a melhoria das condições de vida das pessoas”

Minha Família na Empresa

Foi realizado em 2014, o programa “Minha Família na empresa” que teve por objetivo aproximar parentes e amigos para que estes conhecessem um pouco mais sobre o trabalho dos colaboradores. O programa foi aberto a todos os interessados e durante o ano, tivemos a visita de 12 familiares, em 02 edições realizadas.

Nossos Pequenos

Quando uma empresa é séria, ela se responsabiliza, não só pelos produtos que vende, mas também pelas pessoas que, direta ou indiretamente estão ligadas a ela. Uma das grandes preocupações da Pamplona é com a tranquilidade de muitas mães e papais que aqui trabalham e que precisam deixar seus filhos sob os cuidados de outros para conseguirem o sustento de toda a família.

Sendo assim, durante o ano de 2014 a empresa manteve a parceria com o SESI – Serviço social da indústria, para a Creche Ana Pamplona em Rio do Sul/SC para garantir que os filhos e filhas dos colaboradores recebessem a atenção e a proteção necessária, enquanto estes estivessem em seu horário de trabalho. Desta forma, a empresa pode contribuir com a satisfação dos pais que dependem da creche para poderem trabalhar, bem como com a alegria e a integridade dos pequenos, que receberam durante todo o ano, o cuidado e o carinho das professoras. Neste ano, cinquenta (50) crianças com idade entre 04 meses e 03 anos e seis meses, foram atendidas pela creche Ana Pamplona.



Visita da Família na Empresa

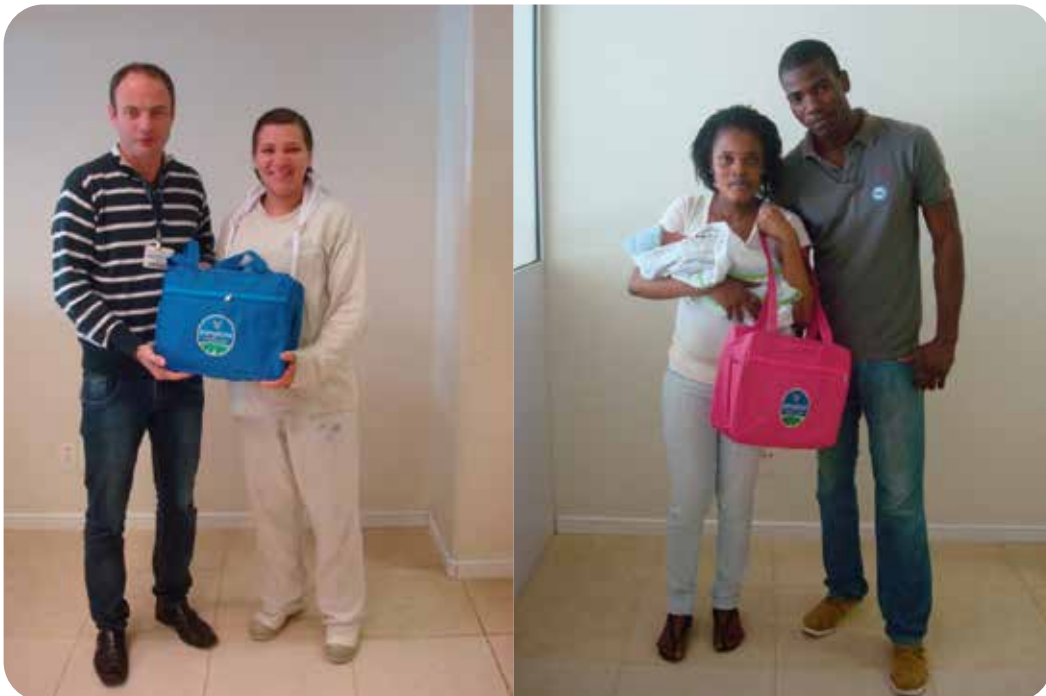


Alunos da Creche Pamplona

Futuras Mamães

Um dos momentos mais marcantes e emocionantes da história de uma família é no nascimento de um bebê. Assim, a Pamplona não poderia deixar de participar desta etapa tão importante na vida de suas colaboradoras e com desejo de contribuir para que as crianças cheguem com mais saúde, mantemos através do sindicato, atendimento com médica ginecologista obstetra dentro da empresa e realizamos pagamento de um exame de ultrassom por gestação.

Às vésperas do parto, as mães recebem de presente o kit maternidade, composto por uma bolsa com vários itens para os primeiros dias de vida do bebê. Desta forma, acreditamos apoiar as nossas mães para que cuidem mais de sua saúde e da saúde de seus filhos durante toda a gestação, para que as crianças nasçam saudáveis em um meio que as esperam com muita expectativa e felicidade. Durante o ano de 2014 tivemos 31 mães que entraram em licença maternidade.



Futuras Mamães Recebendo o Kit Maternidade

Visita da Comunidade

Também, frequentemente há o interesse da comunidade, por meio de alguma instituição que por motivos específicos, interessa-se em conhecer os processos e a história da empresa. Assim, entre tantas outras, destacamos a visita de 06 pacientes do CAPS – centro de atenção psicossocial da prefeitura municipal de Rio do Sul/SC, que visitaram a empresa, pois estavam em processo de reinserção ao mercado de trabalho.



Visita CAPS

Qualidade De Vida, Lazer e Esporte

Ainda sobre qualidade de vida, pode-se falar sobre a estrutura de lazer, que foi mantida pela empresa na Matriz e filial de Presidente Getúlio durante todo o ano de 2014. Um ambiente arejado, com TV e bancos para descanso, permitiram a todos um pouco mais de conforto nos momentos de intervalo do trabalho.

Na Matriz ainda temos uma biblioteca com um pequeno acervo de livros para leitura e uma capela, sem qualquer predileção religiosa, apenas com objetivo de facilitar o acesso daqueles que assim desejassem, para sua oração, ou reflexão.

Durante o ano, estes ambientes foram muito utilizados, pelos colaboradores tanto para o descanso, para a realização de aulas no caso da Biblioteca, como também em orações e celebrações religiosas na capela, momentos em que todos os colaboradores foram convidados, mas com total liberdade para participar ou não.

Outra ação, pensada para garantir a saúde e o bem estar dos colaboradores, foi o programa antitabagismo mantido pela empresa durante o ano de 2014. Dentro da empresa, é proibido fumar! A Pamplona acredita que desta maneira, está assegurando o direito dos não fumantes em não serem submetidos aos malefícios provocados pela fumaça do cigarro e ao mesmo tempo, protegendo aos próprios fumantes da ingestão de nicotina e outros componentes químicos tão prejudiciais à saúde, assim como incentivando-os a parar de fumar.

E quando o assunto é saúde, nenhum remédio se compara à sensação de bem estar e felicidade provocada pela prática de esportes e pela boa convivência com pessoas amigas. Por isso, através da Associação de colaboradores, em 2014 foram realizados diversos eventos esportivos, com o objetivo de estimular a interação entre os colaboradores, bem como a realização de atividades esportivas. Neste ano, foram realizados torneios de sinuca, futebol suíço, dominó, pebolim, truco, futsal e tênis de mesa com participação aberta a todos os interessados.



Campeonatos de Futsal, Pebolim e Futebol Suíço.

Também incentivo a leitura com a Biblioteca Circulante em parceria com o SESI.

Material Escolar

Pensando no bem estar e na educação dos filhos dos colaboradores, todo ano a Associação Pamplona fornece kits de material escolar para as crianças frequentarem a escola. No ano de 2014 foram distribuídos 587 kits, sendo 256 kits para crianças do 1º ao 4º ano, e 331 kits para crianças do 5º ao 9º ano. Os kits são compostos por cadernos, lápis, borracha, canetas, caderno de desenho, lápis de cor, giz de cera, tesoura, cola, régua, calculadora, apontador e estojo.

Com este apoio no fornecimento de material escolar, incentivam-se as crianças a permanecerem na escola, e ao mesmo tempo tornando o orçamento familiar menos oneroso, nesta época do ano. Houve o envolvimento de vários colaboradores da empresa, que dedicaram várias horas para colaborar na montagem e distribuição dos kits.

Dia Internacional da Mulher

Todos os anos a ARCEP, como forma de homenagear as mulheres, que sempre são tão guerreiras e determinadas, oferece a todas as funcionárias uma flor, como forma de prestar uma singela homenagem.

Dia das Mães

Todos os anos, no mês de maio, a ARCEP promove o tradicional café das mães, como forma de homenagear todas as mães colaboradoras da empresa. Todos os anos têm a participação de muitas delas, que vem usufruir deste tão belo encontro, onde se promove uma tarde muito agradável a todas.

Além de degustar um delicioso café, elas participam do sorteio de vários brindes. No ano de 2014 houve a participação de muitas mães no evento na matriz, e na filial de Presidente Getúlio. Nosso objetivo é aumentar o número nas próximas edições. Na organização deste evento, se conta com a participação de toda a diretoria da ARCEP.



Entrega de Flor na Matriz



Café do Dia das Mães

Baile Dia dos Pais e Eleição Rainha

Para homenagear os pais colaboradores, sempre no mês de agosto, a Associação Pamplona promove o seu já tradicional Baile dos Pais, onde além de ganhar brindes, podem desfrutar de um grandioso baile em sua homenagem. Neste evento, realiza-se também um desfile para escolha da Rainha Pamplona, onde são eleitas a Rainha, 1ª e 2ª Princesas e Miss Simpatia Pamplona. As eleitas representam a Associação Pamplona em diversas ações sociais promovidas pela empresa. No baile do ano de 2014, tivemos a participação de muitos colaboradores, cada um com direito a trazer mais 1 acompanhante.



Miss Simpatia, Rainha e Princesas Pamplona 2014

Coral Pamplona Visita Hospital Regional

Proporcionar uma tarde diferente e homenagear visitantes, pacientes e colaboradores do Hospital Regional Alto Vale. O objetivo foi alcançado graças ao entusiasmo do coral da Pamplona que visitou as dependências da entidade que completou 20 anos de atividades no dia 15 de setembro e é considerado um dos mais importantes do estado. Para o Grupo a experiência foi inesquecível. Em retribuição ao desempenho, o coral da Pamplona foi presenteado com gestos de carinho, agradecimento e afeto.



Coral Pamplona no Hospital Regional

Dia das Crianças

A ARCEP não pode deixar esquecidas as crianças! Todos os anos promove a festa do dia das crianças, onde os colaboradores podem trazer seus filhos para participarem. Acontece sempre no mês de outubro, e há diversas atrações para todas as idades: tem brinquedos infláveis para as crianças pularem, tem uma "palhacinha", que juntamente com a rainha e Princesas Pamplona fazem pinturas no rosto das crianças. Oferece também um lanche, composto por cachorro quente e refrigerante ou água. Afinal, as crianças precisam repor suas energias para poderem aproveitar todas as atrações oferecidas.

No final da festa, ainda tem direito a um brinquedo e pipoca, distribuídos gratuitamente a todas elas.

Para que este evento também possa acontecer, se tem o apoio de alguns colaboradores, que voluntariamente se colocam à disposição para nos auxiliar na organização.



Dia das Crianças

Outubro Rosa

Como forma de participar da campanha, cujo objetivo é incentivar a prevenção do câncer de mama, e também para incentivar os colaboradores, a ARCEP também promove a Campanha Outubro Rosa. Durante o mês de outubro os colaboradores são convidados a vir trabalhar vestindo camiseta rosa, ou usando algum adereço que remeta à cor rosa.

Novembro Azul

A Associação Pamplona também promove a Campanha Novembro Azul, que é uma campanha voltada mais ao público masculino, uma vez que é pela conscientização da prevenção do câncer de próstata. No mês de novembro, os colaboradores são convidados a virem usando camiseta ou adereços da cor azul.



Novembro Azul



Outubro Rosa

Café de Natal

Natal é tempo de confraternização e alegria. Para que as pessoas possam brindar as conquistas do ano, a empresa oferece aos seus colaboradores este momento de descontração com um delicioso café da manhã. É neste momento de muita paz e harmonia onde todos podem abraçar seus colegas de trabalho que durante todo o ano estão juntos e ao mesmo tempo distantes.



Café de Natal

Grupo Ser e Viver

Mensalmente a Associação Pamplona oferece um café para os participantes do Grupo "Ser e Viver". Este grupo é formado por cerca de 30 pessoas que já enfrentaram ou estão enfrentando algum tipo de câncer, e buscam uma forma de trocar experiências e motivação entre eles. Neste encontro, além de atividades com distribuição de brindes, oferece-se um delicioso café da tarde, onde temos a participação das cozinheiras da empresa que preparam o café.



Grupo Ser e Viver

Missa de Natal

Para aumentar a espiritualidade dos colaboradores a empresa promove um momento de oração com uma missa onde todos tem a oportunidade de participar independente de seu credo. Neste momento além das orações e preces contamos com a participação do coral Pamplona que torna este encontro mais alegre.

Almoço de Natal

Para celebrar as conquistas de 2014, os colaboradores da Pamplona foram convidados para um delicioso almoço servido no dia 23 de dezembro no refeitório da empresa, último dia de trabalho antes do Natal. Sendo um momento de integração, confraternização e celebração pelo grande ano que passamos.



Almoço de Natal

Convênios

Outra grande preocupação da Pamplona Alimentos S/A e que contribuiu para a melhoria da satisfação dos colaboradores em trabalhar na empresa, se refere à questões de qualidade de vida. Em parceria com a Associação Recreativa Cultural e Esportiva Pamplona (ARCEP), a pamplona mantém convênio com academias, escolas de idiomas, cursos de artesanato, cursos de instrumentos musicais, cursos de culinária, entre outros.

Cursos

Também há convênio com escolas de artesanato, onde quem tiver interesse pode aprender pintura em tecido, madeira ou tela, patchwork, ou até mesmo tocar algum instrumento musical, como violão.

Academias

Como forma de demonstrar preocupação com a saúde dos colaboradores da empresa, a Associação Pamplona mantém convênio com diversas academias da região, fornecendo ajuda de custo nas mensalidades. No ano de 2014 tivemos a inscrição através do convênio de muitos colaboradores, que podem usufruir mais este benefício concedido a eles.

Idiomas

Para incentivar os colaboradores da empresa a aprenderem outro idioma, a ARCEP mantém convênio com diversas escolas de idiomas da região. Sendo possível optar por aprender qualquer idioma, entretanto os mais procurados foram os cursos de alemão, italiano, espanhol, inglês e português para os estrangeiros.



Alunos do Curso de Idiomas

É com orgulho que a pamplona mostra as ações em prol da sociedade e do meio ambiente. É uma contribuição para a formação de uma sociedade mais humana, justa e fraterna. Tem-se a ciência que nossa responsabilidade social vai muito além da atividade frigorífica e ficamos com o compromisso de continuar zelando por ela.

Balauço Social Anual / 2014



Empresa: PAMPLONA ALIMENTOS S.A.

1 - Base de Cálculo		2014 Valor (Mil reais)			2013 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)		865.813			689.149		
Resultado operacional (RO)		110.960			29.130		
Folha de pagamento bruta (FPB)		74.385			55.820		
2 - Indicadores Sociais Internos		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		1.116	1,50%	0,13%	891	1,60%	0,13%
Encargos sociais compulsórios		15.310	20,58%	1,77%	13.138	23,54%	1,91%
Saúde		75	0,10%	0,01%	43	0,08%	0,01%
Segurança e saúde no trabalho		993	1,33%	0,11%	905	1,62%	0,13%
Educação		53	0,07%	0,01%	46	0,08%	0,01%
Cultura		101	0,14%	0,01%	89	0,16%	0,01%
Capacitação e desenvolvimento profissional		104	0,14%	0,01%	104	0,19%	0,02%
Creches ou auxílio-creche		103	0,14%	0,01%	106	0,19%	0,02%
Auxílio Transporte		812	1,09%	0,09%	714	1,28%	0,10%
Auxílio Funeral		3	0,00%	0,00%	5	0,01%	0,00%
Seguro de Vida do Empregado		75	0,10%	0,01%	63	0,11%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados		2.941	3,95%	0,34%	0	0,00%	0,00%
Outros		14	0,02%	0,00%	14	0,03%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos		21.700	29,16%	2,50%	16.118	28,87%	2,34%
3 - Indicadores Sociais Externos		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Cultura		25	0,02%	0,00%	22	0,08%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade		25	0,02%	0,00%	22	0,08%	0,00%
Tributos (excluídos encargos sociais)		93.475	84,24%	10,80%	55.639	191,00%	8,07%
Total - Indicadores sociais externos		93.500	84,26%	10,80%	55.661	191,08%	8,08%
4 - Indicadores Ambientais		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa		1.257	1,13%	0,15%	655	2,25%	0,10%
Total dos investimentos em meio ambiente		1.257	1,13%	0,15%	655	2,25%	0,10%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%					
5 - Indicadores do Corpo Funcional		2014		2013			
Nº de empregados(as) ao final do período		1.898		1.709			
Nº de admissões durante o período		1.105		942			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		89		81			
Nº de estagiários(as)		9		11			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		314		291			
Nº de mulheres que trabalham na empresa		722		661			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		21%		18%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		411		221			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		21		28			
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2014		Metas 2015			
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		29		28			
Número total de acidentes de trabalho		95		47			
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		<input checked="" type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A participação dos lucros ou resultados contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2014: 272.355			Em 2013: 156.298		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		39,17 % governo 24,48 % colaboradores(as) 1,54 % acionistas 12,27 % terceiros 22,53 % retido			43,72 % governo 30,66 % colaboradores(as) 2,50 % acionistas 20,58 % terceiros 2,54 % retido		
7 - Outras Informações		0					

Conselho de Administração

Valdecir Pamplona
Presidente

Alidor Lueders
Vice-Presidente

Maria Teresa de Pena Bustamante
Conselheira

Irani Pamplona Peters
Conselheira

Edina Pamplona
Conselheira

Elvio de Oliveira Flores
Conselheiro

Milton Hobus
Conselheiro

Diretoria Executiva

Irani Pamplona Peters
Diretora Presidente

Osmar Peters
Diretor de Suprimentos e Logística

Sergio Luiz de Souza
Diretor Financeiro

Júlio César Franzói
Diretor Comercial

Adilor Ascari Bussolo
Diretor Industrial

Valdecir Pamplona Júnior
Diretor de Expansão e de Novos Negócios

Contador

Élvis Justen
CRC/SC-028194/0-3



Pamplona

Rod. BR 470, km 150, nº 13.891
Bairro Pamplona - CEP 89164-900
Rio do Sul - Santa Catarina

Telefone: (47) 3531-3131
Fax: (47) 3531-3115

www.pamplona.com.br