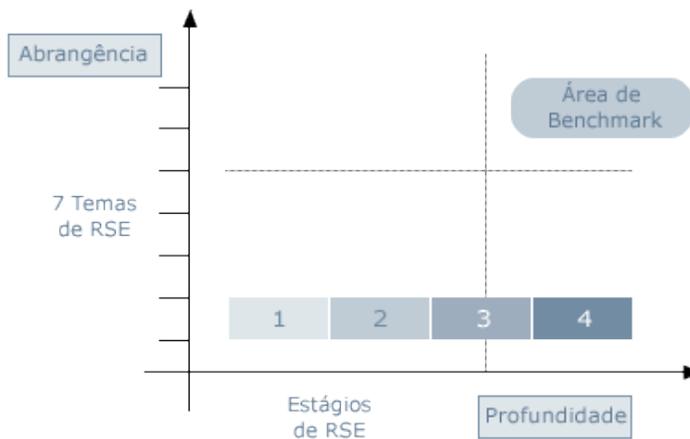


Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo Instituto Ethos num esforço de oferecer às empresas uma ferramenta para auxiliá-las no processo de incorporação de responsabilidade social.

Mais do que um autodiagnóstico, esta ferramenta também tem um papel fundamental no sentido trazer para a pauta das empresas as perspectivas sociais e ambientais relacionadas ao seu negócio. A reflexão propiciada pela aplicação deste questionário é para muitas empresas o início de um processo que poderá culminar na produção de um balanço social consistente, fruto de um sistema de gestão repensado que também contemple as perspectivas do desenvolvimento sustentável do planeta.

Ao receber este relatório, a empresa se compromete a incluir o parágrafo abaixo caso venha a divulgar, por qualquer meio, os dados aqui apresentados.

"Os dados apresentados resultam da aplicação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social pela própria empresa, ou seja, são resultados de AUTO-AVALIAÇÃO. O diagnóstico não tem, portanto, o caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de Responsabilidade Social Empresarial."



As práticas de responsabilidade social de uma empresa são avaliadas por sua abrangência e profundidade. A abrangência é verificada por meio de 7 temas principais - Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, e Governo e Sociedade. Há quatro estágios que podem ser alcançados em cada indicador. As empresas com maior desenvolvimento em responsabilidade social são aquelas que alcançam estágios avançados na maioria dos temas. Entretanto, se este diagnóstico apontar oportunidades de melhoria, lembramos que tanto a evolução dos estágios quanto as informações adicionais já sugerem uma série de parâmetros para políticas e ações a serem desenvolvidas.

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Performance Individual

Cada tema possui uma quantidade máxima de pontos a serem alcançados. A nota é a razão entre os pontos obtidos pela empresa e o universo de pontos disponíveis.

Tema	Estágios de RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança				■	345,00	267,14	7,74
Público Interno			■		345,00	193,58	5,61
Meio Ambiente		■			345,00	111,00	3,22
Fornecedores		■			345,00	152,51	4,42
Consumidores e Clientes				■	345,00	311,43	9,03
Comunidade				■	345,00	341,25	9,89
Governo e Sociedade				■	345,00	312,50	9,06

Comparativos: Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O Grupo de Benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base na performance geral. O Banco de Dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o Grupo de Benchmark seja dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão em abril de 2006.

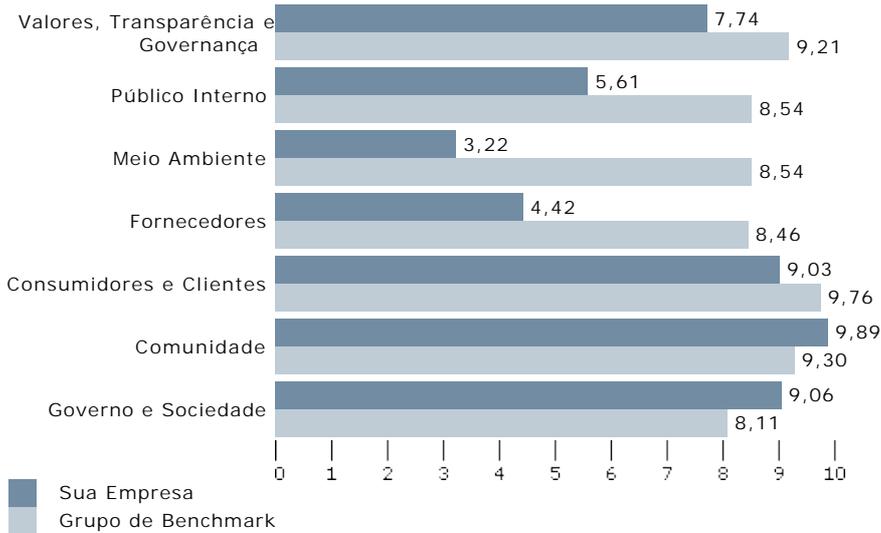
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Integrante do grupo de Benchmark	Média do Banco de dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Destaque no Tema	Ano Anterior
Performance Geral	7,00	8,84		3,99			
Valores, Transparência e Governança	7,74	9,21		4,56	9,98		7,74
Público Interno	5,61	8,54		4,08	9,67		6,08
Meio Ambiente	3,22	8,54		3,50	9,91		4,07
Fornecedores	4,42	8,46		3,32	10,00		4,01
Consumidores e Clientes	9,03	9,76		5,91	10,00		8,91
Comunidade	9,89	9,30		3,35	10,00		9,84
Governo e Sociedade	9,06	8,11		3,20	10,00		9,86

B Empresa integrando o Grupo de Benchmarking

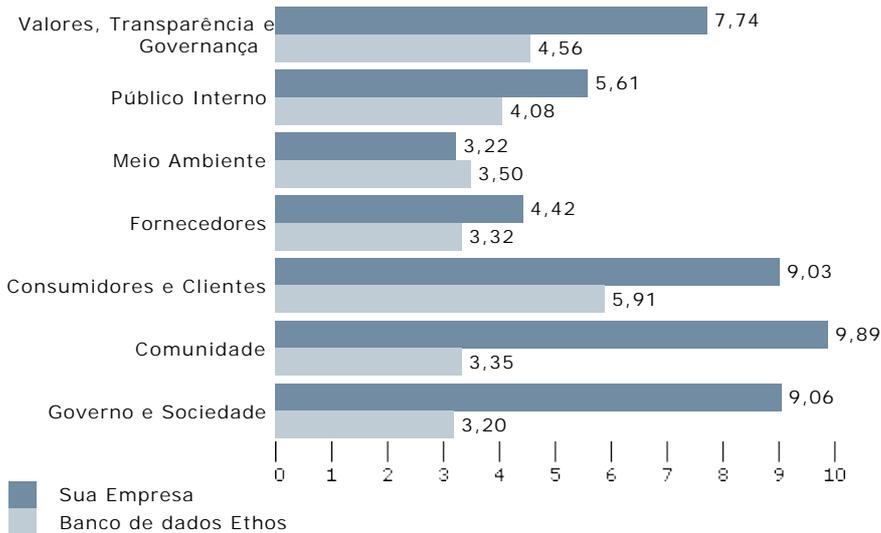
D Empresa destaque no tema

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa X Grupo de Benchmark



Empresa X Banco de dados Ethos



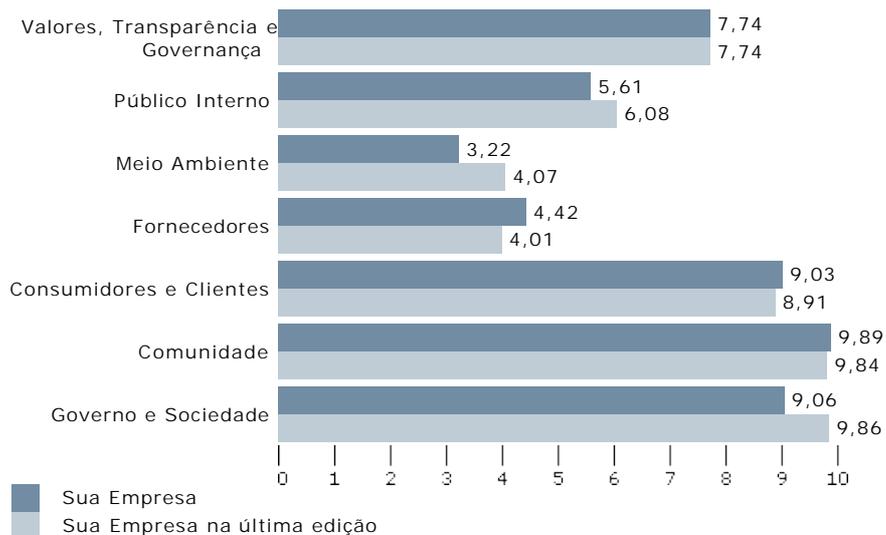
Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 4

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa (questionário Atual) X Empresa (questionário anterior)



2ª PARTE: DETALHAMENTO DAS NOTAS

Detalhamento das Notas

Alguns temas apresentam questões que podem não se aplicar à realidade do setor empresarial avaliado, como por exemplo, a área de meio ambiente. Essas questões denominadas como "não se aplica" são retiradas do questionário, alterando a quantidade de pontos disponíveis sem modificar a nota final. Já as questões deixadas em branco pela empresa, identificadas pelo ícone "não informado", recebem nota zero e influem na nota final.

NA *Não aplicável*

NI *Não informado*

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark
Valores, Transparência e Governança		345,00	267,14	7,74	9,21
1	Compromissos Éticos	57,50	41,72	7,26	8,72
2	Enraizamento na Cultura Organizacional	57,50	42,00	7,30	8,92
3	Governança Corporativa	57,50	57,50	10,00	9,69
4	Diálogo com as Partes Interessadas (stakeholders)	57,50	40,88	7,11	9,37
5	Relações com a Concorrência	57,50	43,13	7,50	9,62
6	Balanço Social	57,50	41,92	7,29	8,90
Público Interno		345,00	193,58	5,61	8,54
7	Relações com Sindicatos	34,50	23,85	6,91	8,02
8	Gestão Participativa	34,50	16,50	4,78	9,21
9	Compromisso com o Futuro das Crianças	34,50	33,60	9,74	9,38
10	Valorização da Diversidade	34,50	8,06	2,34	9,23
11	Relações com Trabalhadores Terceirizados	34,50	7,50	2,17	8,45
12	Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	34,50	23,51	6,82	8,10
13	Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	34,50	23,73	6,88	8,92
14	Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	34,50	33,60	9,74	9,60
15	Comportamento Frente a Demissões	34,50	7,66	2,22	7,73
16	Preparação para Aposentadoria	34,50	15,56	4,51	6,82
Meio Ambiente		345,00	111,00	3,22	8,54
17	Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental	69,00	31,50	4,57	9,83
18	Educação Ambiental	69,00	17,25	2,50	9,37
19	Gerenciamento do Impacto Ambiental	69,00	15,00	2,17	8,66
20	Sustentabilidade da Economia Florestal	69,00	15,00	2,17	5,22
21	Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	69,00	32,25	4,67	8,43
Fornecedores		345,00	152,51	4,42	8,46
22	Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	58,36	6,77	8,97
23	Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	37,50	4,35	7,74
24	Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	37,50	4,35	7,39
25	Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	19,15	2,22	9,72
Consumidores e Clientes		345,00	311,43	9,03	9,76
26	Política de Comunicação Comercial	115,00	81,43	7,08	9,85
27	Excelência do Atendimento	115,00	115,00	10,00	10,00
28	Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços	115,00	115,00	10,00	9,41

NA Não aplicável

NI Não informado

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark	
Comunidade		345,00	341,25	9,89	9,30	
29	Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno				9,11	NA
30	Relações com Organizações Locais	115,00	115,00	10,00	9,50	
31	Financiamento da Ação Social	115,00	115,00	10,00	9,37	
32	Envolvimento da Empresa com a Ação Social	115,00	111,25	9,67	9,26	
Governo e Sociedade		345,00	312,50	9,06	8,11	
33	Contribuições para Campanhas Políticas				5,67	NA
34	Construção da Cidadania pelas Empresas				7,48	NA
35	Práticas Anti-Corrupção e Propina	115,00	82,50	7,17	9,23	
36	Liderança e Influência Social	115,00	115,00	10,00	9,33	
37	Participação em Projetos Sociais Governamentais	115,00	115,00	10,00	8,05	

Questões Quantitativas

Abaixo, respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2003	2004	2005
6.15. Partes interessadas (ex.: público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc) envolvidas na elaboração do balanço social em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
9.6. Quantidade de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
10.13. Percentual de mulheres em relação ao total de colaboradores em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	35,36	35,47	34,31
10.14. Percentual de mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	25,18	27,05	26,67
10.15. Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	3,18	3,44	3,57
10.16. Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de colaboradores em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	11,61	11,47	11,84
10.17. Percentual de homens negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	11,48	11,99	12,32
10.18. Percentual de colaboradores acima de 45 anos de idade em relação ao número total de colaboradores em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	29,33	26,31	28,01
10.19. Salário médio mensal em cargos gerenciais das mulheres brancas – em reais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	4424	4771	4934
10.20. Salário médio mensal em cargos gerenciais das mulheres negras (pretas e pardas) – em reais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	4424	4771	4984
10.21. Salário médio mensal em cargos gerenciais dos homens brancos – em reais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	4424	4771	4984
10.22. Salário médio mensal em cargos gerenciais dos homens negros (pretos e pardos) – em reais em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	4424	4771	4984
11.4. Percentual de trabalhadores terceirizados em relação ao total da força de trabalho em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
12.13. Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	2,77	3,86	3,55

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 8

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2003	2004	2005
12.14. Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	4,51	4,34	6,88
12.15. Percentual de empregados beneficiados em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	97,20	98,63	98,78
12.16. Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	1,06	2,64	1,87
12.17. Percentual de empregados beneficiados em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	14,45	93,05	30,18
12.18. Percentual de ações da empresa em poder dos funcionários em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
13.12. Média de horas extras por empregado/ano em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
13.13. Média de acidentes de trabalho por empregado/ano em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
13.14. Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
13.15. Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
13.16. Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
14.6. Percentual de analfabetos na força de trabalho em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
14.7. Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	85,40	99,34	132,26
14.8. Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0,58	0,76	0,69
15.8. Número de empregados no final do período de 2003	77652	79567	83751
15.9. Número total de demissões no período de 2003	4272	6213	3363

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 9

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2003	2004	2005
15.10. Número total de admissões no período de 2003	6264	8022	8133
15.11. Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
15.12. Percentual de reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período de 2003	0	0	0
16.5. número de empregados que participaram do programa de preparação para aposentadoria em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
16.6. número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
19.7. Baixa gravidade em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
19.8. Média gravidade em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
19.9. Alta gravidade em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
20.4. Visitas programadas ou não programadas realizadas para monitoramento da origem ou cadeia de custódia em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
20.5. Quantidades de produtos utilizados na operação diária ou no processo produtivo com cadeia de custódia certificada em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.7. Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.8. Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.9. Consumo anual de energia (em kWh) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.10. gasolina/diesel (em litros) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.11. óleo combustível (em toneladas) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 10

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2003	2004	2005
21.12. gás – GLP/GN (em m3) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.13. Consumo anual de água (em m3) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.14. Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
21.15. Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
22.9. Percentual do total de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
22.10. Treinamentos, curso, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
24.2. Quantidade de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de trabalho forçado em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
26.8. quantidade de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, Ipem etc.) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
26.9. quantidade de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
27.9. Total de ligações atendidas pelo SAC em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	10390033	12226456	10121941
27.10. Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	3,54	3,11	3,05
27.11. Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	1,5
27.12. Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	30
27.13. Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
32.5. Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de funcionário da empresa) em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	5	4	6

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2003	2004	2005
32.6. Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
32.7. Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0
32.8. Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	5	4	6
32.9. Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade externa à empresa em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	14,01	15,71	15
32.10. Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários em 2003, 2004 e 2005 respectivamente	0	0	0

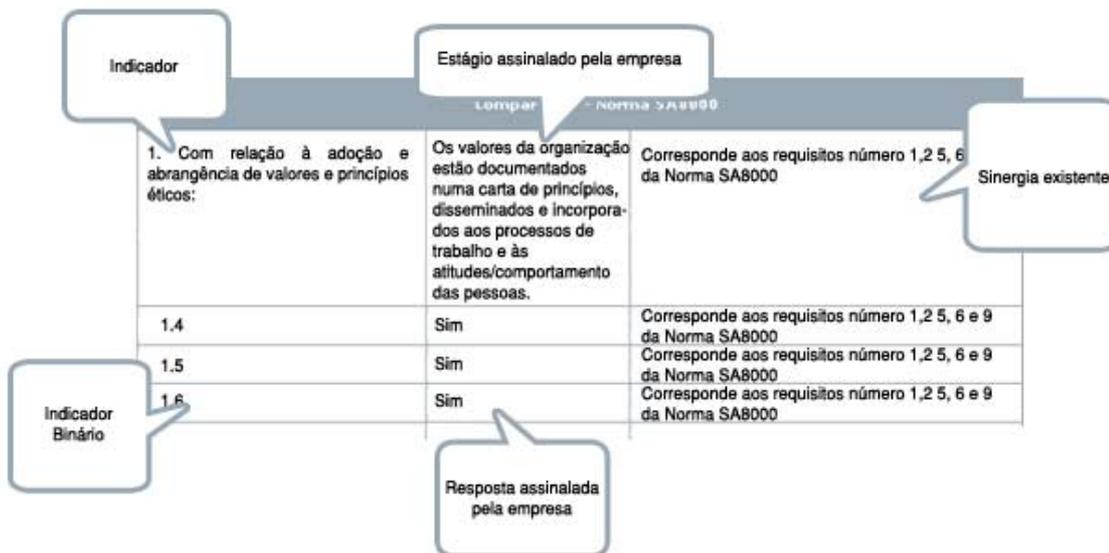
3ª PARTE: CORRELAÇÃO COM OUTRAS FERRAMENTAS E INICIATIVAS

Mostrar a correlação dos indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, com as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) e com a Norma SA8000 tem o principal objetivo de facilitar aos gestores a utilização integrada das sinergias existentes.

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE 2005 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.6, 23 e 23.1. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Instituto Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta e de "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável. Correlações com outras iniciativas estão em curso e serão disponibilizadas em breve em formato de relatório comparativo.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO



Esperamos que este trabalho seja de grande utilidade para sua empresa e aguardamos críticas e sugestões para melhoria do projeto.

O relatório a seguir foi produzido a partir da análise da correlação das respostas enviadas por sua empresa com essas iniciativas. Caso tenha dúvidas, por favor, entre em contato pelo e-mail: indicadores@ethos.org.br

IMPORTANTE: As correlações só serão validas se as políticas e procedimentos internos estiverem consistentemente consolidados.

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2005 - NORMA SA8000

A SA8000 é a primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação) e certificando seu cumprimento por meio de auditorias independentes. Esta norma segue o padrão ISO, o que facilita sua implantação por empresas que já conhecem este sistema.

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	A organização possui um código de ética (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e tem programa de orientação e treinamento para os funcionários de todos os níveis hierárquicos para garantir que os valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes das/comportamento das pessoas.	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.1.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.2.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.3.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.4.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.5.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
1.7.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuírem com o seu monitoramento.	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
2.1.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
2.2.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
2.4.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
2.5.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5, 6 e 9 da Norma SA8000
3.5.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5 e 6 da Norma SA8000
3.6.	Sim	Corresponde aos requisitos número 1,2 5 e 6 da Norma SA8000

Comparativo - Norma SA8000

7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Corresponde ao requisito número 4 da Norma SA8000
7.2.	Sim	Corresponde ao requisito número 4 da Norma SA8000
7.5.	Sim	Corresponde ao requisito número 4 da Norma SA8000
9.1.	Sim	Corresponde ao requisito número 1 da Norma SA8000
9.6.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 1 da Norma SA8000
10. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Declara-se contra comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes, mas não possui processos formais de promoção da diversidade.	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.1.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.4.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.5.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.7.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.8.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.11.	Sim	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.13.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.14.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.15.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 15

Comparativo - Norma SA8000

10.16.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.17.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.18.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.19.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.20.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.21.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
10.22.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
11. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
11.4.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 5 e 9 da Norma SA8000
12. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.1.	Sim	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.4.	Sim	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.5.	Sim	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.13.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.14.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000

Comparativo - Norma SA8000

12.15.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.16.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.17.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
12.18.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 8 da Norma SA8000
13. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.2.	Sim	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.3.	Sim	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.4.	Sim	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.5.	Sim	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.12.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 3, 7 e 9 da Norma SA8000
13.13.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 3, 7 e 9 da Norma SA8000
13.14.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 3, 7 e 9 da Norma SA8000
13.15.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
13.16.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 3 da Norma SA8000
22. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 17

Comparativo - Norma SA8000

22.1.	Sim	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000
22.8.	Sim	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000
22.9.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000
22.10.	valor quantitativo	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000
23. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho infantil.	Corresponde aos requisitos número 1 e 9 da Norma SA8000
24. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho forçado.	Corresponde aos requisitos número 2 e 9 da Norma SA8000
24.2.	valor quantitativo	Corresponde aos requisitos número 2 e 9 da Norma SA8000
25. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Negocia com transparência e estabelece relações contratuais apenas com base em critérios comerciais.	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000
25.7.	Sim	Corresponde ao requisito número 9 da Norma SA8000

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2005 - GRI

A GRI foi lançada em 1997 como uma iniciativa conjunta da organização não-governamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) e do PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), com o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade. Apesar da diversidade de modelos de relatórios de sustentabilidade e balanço social, este modelo tem ganhado cada vez mais importância, sendo considerado o padrão internacional de relatório.

Comparativo - GRI

1.1.	Sim	Corresponde à diretriz HR3 da GRI
1.2.	Sim	Corresponde à diretriz HR3 da GRI
1.3.	Sim	Corresponde à diretriz SO2 da GRI
1.4.	Sim	Corresponde às diretrizes SO2, SO7 da GRI
1.5.	Sim	Corresponde à diretriz SO2 da GRI
1.7.	Sim	Corresponde à diretriz HR8 da GRI
2.1.	Sim	Corresponde às diretrizes HR9, HR10 da GRI
2.2.	Sim	Corresponde à diretriz HR10 da GRI
2.4.	Sim	Corresponde às diretrizes LA4, LA13 da GRI
3.1.	Sim	Corresponde à diretriz SO2 da GRI
3.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO2 da GRI
3.4.	Sim	Corresponde à diretriz SO2 da GRI
3.5.	Sim	Corresponde às diretrizes HR1, HR2, HR3 da GRI
3.6.	Sim	Corresponde às diretrizes LA5, LA6, LA14, HR1, HR2, HR3, HR4, HR8 da GRI

Comparativo - GRI

3.7.	Sim	Corresponde ao item 1.1 do GRI
4. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:	Tem estabelecido mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.	Corresponde ao item 3.10 do GRI
4.1.	Sim	Corresponde ao item 3.10 do GRI
4.3.	Sim	Corresponde ao item 3.11 do GRI
5.1.	Não	Corresponde à diretriz SO6 da GRI
5.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO7 da GRI
6.1.	Sim	Corresponde ao item 2.21 do GRI
6.6.	Sim	Corresponde ao item 2.22 do GRI
6.9.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
6.10.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
6.11.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
6.12.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
6.13.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
6.14.	Sim	Corresponde ao item 2.20 do GRI
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Corresponde à diretriz HR5 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 20

Comparativo - GRI

7.2.	Sim	Corresponde às diretrizes LA3, HR5 da GRI
8.1.	Sim	Corresponde à diretriz LA6 DA GRI
8.2.	Sim	Corresponde à diretriz LA13 DA GRI
9.1.	Sim	Corresponde à diretriz HR6 da GRI
9.2.	Sim	Corresponde à diretriz HR6 da GRI
9.3.	Sim	Corresponde à diretriz HR6 da GRI
9.4.	Sim	Corresponde à diretriz HR6 da GRI
9.6.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz HR6 da GRI
10. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Declara-se contra comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes, mas não possui processos formais de promoção da diversidade.	Corresponde às diretrizes LA10, HR6 da GRI
10.1.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.4.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.5.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.7.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.8.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.11.	Sim	Corresponde à diretriz LA10 da GRI

Comparativo - GRI

10.13.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.14.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.15.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.16.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.17.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.18.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.19.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.20.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.21.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
10.22.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA10 da GRI
12. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.1.	Sim	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.4.	Sim	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.5.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
12.14.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA16 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 22

Comparativo - GRI

12.15.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.16.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.17.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
12.18.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA16, LA17 da GRI
13.2.	Sim	Corresponde à diretriz LA12 da GRI
13.4.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA8 da GRI
13.5.	Sim	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
13.12.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
13.13.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
13.14.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
13.15.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
13.16.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA14 da GRI
14. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Em todos os níveis hierárquicos, promove capacitação contínua e oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.2.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.3.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 23

Comparativo - GRI

14.4.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.5.	Sim	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.6.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.7.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
14.8.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes LA12, LA16, LA17 da GRI
15.3.	Sim	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
15.8.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
15.9.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
15.10.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
15.11.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
15.12.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz LA2 da GRI
16.1.	Sim	Corresponde à diretriz LA12 da GRI
18.1.	Sim	Corresponde à diretriz EN17 da GRI
18.2.	Sim	Corresponde à diretriz EN17 da GRI
19.7.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz EN16 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 24

Comparativo - GRI

19.8.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz EN16 da GRI
19.9.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz EN16 da GRI
20.4.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN33, EN14 da GRI
20.5.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN18, EN14 e EN33 da GRI
21. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Corresponde às diretrizes EN2, EN22 da GRI
21.3.	Sim	Corresponde à diretriz EN17 da GRI
21.4.	Sim	Corresponde às diretrizes EN5, EN22 da GRI
21.5.	Sim	Corresponde à diretriz EN11 da GRI
21.9.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.10.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.11.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.12.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.13.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.14.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI
21.15.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EN3 da GRI

Comparativo - GRI

22. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Corresponde à diretriz HR3 da GRI
23. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho infantil.	Corresponde às diretrizes HR3, HR6 da GRI
24. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho forçado.	Corresponde às diretrizes HR3, HR7 da GRI
24.2.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes HR3, HR7 da GRI
25.7.	Sim	Corresponde à diretriz HR3 da GRI
26. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Além de ter uma política de comunicação abrangente e alinhada com seus valores e princípios, procura estimular a comunicação dos clientes e consumidores com a empresa e esclarecer aspectos inovadores ou controversos de seus produtos e serviços, bem como alertar para eventuais efeitos prejudiciais e cuidados necessários ao seu uso.	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
26.1.	Sim	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
26.3.	Sim	Corresponde à diretriz PR9 da GRI
26.4.	Sim	Corresponde à diretriz PR9 da GRI
26.6.	Não	Corresponde à diretriz PR7 da GRI
26.8.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR7 da GRI
26.9.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR7 da GRI
27. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Atua pró-ativamente no estabelecimento de canais de comunicação gratuitos e de fácil acesso para o consumidor/cliente e incorpora as manifestações e expectativas dele no desenvolvimento de produtos e serviços e na revisão do material de comunicação.	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.1.	Sim	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.2.	Sim	Corresponde à diretriz PR8 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 26

Comparativo - GRI

27.3.	Sim	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
27.4.	Sim	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
27.5.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
27.8.	Sim	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
27.9.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.10.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.11.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.12.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
27.13.	valor quantitativo	Corresponde à diretriz PR8 da GRI
28. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços , a empresa:	Faz pesquisas e interage com fornecedores e distribuidores, consumidores, concorrentes e governo para um contínuo aperfeiçoamento dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar riscos à saúde e à segurança, evitar danos morais e garantir a privacidade do consumidor/cliente.	Corresponde à diretriz PR1 da GRI
28.1.	Sim	Corresponde à diretriz PR1 da GRI
28.2.	Sim	Corresponde à diretriz PR2 da GRI
28.3.	Não	Corresponde à diretriz PR4 da GRI
28.4.	Não	Corresponde à diretriz PR4 da GRI
28.5.	Não	Corresponde à diretriz PR4 da GRI

Comparativo - GRI

28.6.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
28.7.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
28.8.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
28.9.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
28.10.	Sim	Corresponde à diretriz PR3 da GRI
28.11.	Sim	Corresponde à diretriz PR11 da GRI
30. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde, etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
30.1.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
30.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31. O financiamento da ação social da empresa é baseado em:	Programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, estando assegurada sua continuidade a longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa).	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31.1.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31.3.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31.4.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
31.5.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI

Comparativo - GRI

31.6.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
32. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.1.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
32.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
32.4.	Sim	Corresponde à diretriz SO1 da GRI
32.5.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.6.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.7.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.8.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.9.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
32.10.	valor quantitativo	Corresponde às diretrizes EC10, SO1 da GRI
35. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Possui normas escritas sobre o tema, as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (representantes do poder público com os quais se relaciona), e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria.	Corresponde às diretrizes SO2, SO3 da GRI
35.2.	Sim	Corresponde às diretrizes SO2, SO3 da GRI
35.3.	Sim	Corresponde às diretrizes SO2, SO3 da GRI
36. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter social e em diálogo com autoridades públicas visando sua adoção.	Corresponde à diretriz SO3 da GRI

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 29

Comparativo - GRI

36.1.	Sim	Corresponde à diretriz SO3 da GRI
36.2.	Sim	Corresponde à diretriz SO3 da GRI
36.3.	Sim	Corresponde à diretriz SO3 da GRI

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2005 - PACTO GLOBAL

O Pacto Global (Global Compact) é um programa da Organização das Nações Unidas que busca mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de dez princípios fundamentais, abordando direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate a corrupção. A correlação busca explicitar as convergências e sinergias entre a ferramenta e esta importante iniciativa.

Comparativo - Pacto Global		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	A organização possui um código de ética (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e tem programa de orientação e treinamento para os funcionários de todos os níveis hierárquicos para garantir que os valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes das/comportamento das pessoas.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
1.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
1.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
1.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
1.4.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
1.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global
1.7.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuírem com o seu monitoramento.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
2.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
2.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
2.4	Sim	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global
2.5.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta direção incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
3.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 31

Comparativo - Pacto Global

3.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
3.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
3.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 10
3.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 10
3.6.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
3.7.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
4. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:	Tem estabelecido mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
4.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global
4.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
4.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
5. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou organizações de mesmo propósito, a empresa:	Discute sua postura com fornecedores e clientes, alertando-os para as questões da concorrência leal, e participa de associações de classe na discussão desses aspectos.	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
5.1.	Não	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
5.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
5.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
5.4.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

6. Com relação à elaboração de relatório sobre os aspectos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades, a empresa:	Produz com amplo envolvimento interno balanço social facilmente acessível que aborda aspectos sociais, ambientais e econômicos de suas atividades, contendo exclusivamente resultados favoráveis.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
6.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.6.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.7.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
6.8.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.9.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.10.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.11.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.12.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.13.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
6.14.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 3 e 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Além disso, disponibiliza informações econômico-financeiras aos empregados.	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
8.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
8.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão dos direitos da criança e do adolescente, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente.	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
9.1.	Sim	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
9.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
9.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
9.4.	Sim	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
9.6.	valor quantitativo	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
10. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Declara-se contra comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes, mas não possui processos formais de promoção da diversidade.	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.7.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.8.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

10.11.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
12. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
12.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
12.4.	Sim	Corresponde ao Princípio 6 do Pacto Global
12.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 6 do Pacto Global
13. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
13.5.	Sim	Corresponde ao Princípio 6 do Pacto Global
14. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Em todos os níveis hierárquicos, promove capacitação contínua e oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.3.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15. Diante da necessidade de redução de pessoal, a empresa:	Procura evitar demissões, analisando alternativas de contenção e redução de despesas.	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.3.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
16. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
16.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

17. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
17.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
17.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
18. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento etc).	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
18.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
18.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
19. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
20. Com o objetivo de contribuir com a conservação e combater a exploração ilegal e predatória das nossas florestas, a empresa:	Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo mas não tem política interna ou programa específico.	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
21. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 do Pacto Global
21.3.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 do Pacto Global
21.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 do Pacto Global
21.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 do Pacto Global
22. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global

22.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
22.8.	Sim	Corresponde ao Principio 10 do Pacto Global

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 36

Comparativo - Pacto Global

23. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho infantil.	Corresponde ao Princípio 5 do Pacto Global
24. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho forçado.	Corresponde ao Princípio 4 do Pacto Global
26.3.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 2 do Pacto Global
26.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 2 do Pacto Global
27.8.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
28.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 7 do Pacto Global
30. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde, etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Corresponde aos Princípios 1, 2 do Pacto Global
30.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 do Pacto Global
30.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2 do Pacto Global
31. O financiamento da ação social da empresa é baseado em:	Programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, estando assegurada sua continuidade a longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa).	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
31.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
31.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
31.3.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
31.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
31.5.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

31.6.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
32. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
32.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
32.4.	Sim	Corresponde aos Princípios 1 e 10 do Pacto Global
35. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Possui normas escritas sobre o tema, as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (representantes do poder público com os quais se relaciona), e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria.	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
35.2.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
35.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 10 do Pacto Global
36. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter social e em diálogo com autoridades públicas visando sua adoção.	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
36.1.	Sim	Corresponde aos Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 do Pacto Global
36.2.	Sim	Corresponde aos Princípios 7, 8, 9 do Pacto Global
36.3.	Sim	Corresponde ao Princípio 9 do Pacto Global

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2005 - METAS DO MILÊNIO

As oito Metas de Desenvolvimento do Milênio se desdobram em 18 objetivos aos quais se associa uma série de indicadores socioeconômicos que os países membros da ONU se comprometeram a atingir até 2015. Mostrar esta correlação tem o objetivo de mostrar que boas práticas empresariais podem contribuir para o atingimento dessas metas.

Comparativo - Metas do Milênio		
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta direção incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Corresponde à meta n° 8 das Metas do Milênio
3.2.	Sim	Corresponde à meta n° 8 das Metas do Milênio
3.4.	Sim	Corresponde à meta n° 8 das Metas do Milênio
3.5.	Sim	Corresponde à meta n° 8 das Metas do Milênio
3.6.	Sim	Corresponde à meta n° 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão dos direitos da criança e do adolescente, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente.	Corresponde às metas n° 2 e 4 das Metas do Milênio
9.1.	Sim	Corresponde à meta n° 2 das Metas do Milênio
9.2.	Sim	Corresponde à meta n° 2 das Metas do Milênio
9.3.	Sim	Corresponde às metas n° 2 e 4 das Metas do Milênio
9.4.	Sim	Corresponde às metas n° 2 e 4 das Metas do Milênio
10. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Declara-se contra comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes, mas não possui processos formais de promoção da diversidade.	Corresponde à meta n° 3 das Metas do Milênio
10.1.	Sim	Corresponde às metas n° 1, 3, 5 e 6 das Metas do Milênio
10.4.	Sim	Corresponde às metas n° 1 e 3 das Metas do Milênio
10.5.	Sim	Corresponde à meta n° 1 das Metas do Milênio

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 39

Comparativo - Metas do Milênio

10.7.	Sim	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
10.8.	Sim	Corresponde à meta n ° 1 das Metas do Milênio
10.11.	Sim	Corresponde à meta n ° 1 das Metas do Milênio
12. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
12.5.	Sim	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
13. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Corresponde às metas n ° 5 e 6 das Metas do Milênio
13.3.	Sim	Corresponde às metas n ° 5 e 6 das Metas do Milênio
13.4.	Sim	Corresponde às metas n ° 5 e 6 das Metas do Milênio
13.5.	Sim	Corresponde às metas n ° 5 e 6 das Metas do Milênio
14. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Em todos os níveis hierárquicos, promove capacitação contínua e oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
14.2.	Sim	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
14.3.	Sim	Corresponde à meta n ° 3 das Metas do Milênio
15. Diante da necessidade de redução de pessoal, a empresa:	Procura evitar demissões, analisando alternativas de contenção e redução de despesas.	Corresponde à meta n ° 1 das Metas do Milênio
15.3.	Sim	Corresponde à meta n ° 1 das Metas do Milênio
17. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

17.1.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
17.2.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
18. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento etc).	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
18.1.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
18.2.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
19. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
20. Com o objetivo de contribuir com a conservação e combater a exploração ilegal e predatória das nossas florestas, a empresa:	Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo mas não tem política interna ou programa específico.	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
21. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
21.3.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
21.4.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
21.5.	Sim	Corresponde à meta n ° 7 das Metas do Milênio
23. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho infantil.	Corresponde às metas n ° 2 e 4 das Metas do Milênio
24. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho forçado.	Corresponde à meta n ° 1 das Metas do Milênio
25.7.	Sim	Corresponde às metas n ° 1 e 8 das Metas do Milênio
	Faz pesquisas e interage com fornecedores e distribuidores, consumidores,	

28. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	concorrentes e governo para um contínuo aperfeiçoamento dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar riscos à saúde e à segurança, evitar danos morais e garantir a privacidade do consumidor/cliente.	Corresponde à meta nº 6 das Metas do Milênio
---	---	--

Empresa: Banco do Brasil S.A.

Emissão: 22/9/2006

Pág. 41

Comparativo - Metas do Milênio

28.1.	Sim	Corresponde à meta n ° 6 das Metas do Milênio
30. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde, etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4, 6 e 8 das Metas do Milênio
30.1.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4, 6 e 8 das Metas do Milênio
30.2.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4, 6 e 8 das Metas do Milênio
31. O financiamento da ação social da empresa é baseado em:	Programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, estando assegurada sua continuidade a longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa).	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.1.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.2.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.3.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.4.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.5.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
31.6.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, e 8 das Metas do Milênio
32. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4 e 8 das Metas do Milênio
32.1.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4 e 8 das Metas do Milênio
32.2.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4 e 8 das Metas do Milênio
32.4.	Sim	Corresponde às metas n ° 1, 2, 4 e 8 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

<p>35. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:</p>	<p>Possui normas escritas sobre o tema, as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (representantes do poder público com os quais se relaciona), e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria.</p>	<p>Corresponde à meta n ° 8 das Metas do Milênio</p>
<p>36. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:</p>	<p>Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter social e em diálogo com autoridades públicas visando sua adoção.</p>	<p>Corresponde às metas n ° 1 e 8 das Metas do Milênio</p>
<p>36.1.</p>	<p>Sim</p>	<p>Corresponde às metas n ° 1 e 8 das Metas do Milênio</p>
<p>36.2.</p>	<p>Sim</p>	<p>Corresponde às metas n ° 1 e 8 das Metas do Milênio</p>
<p>36.3.</p>	<p>Sim</p>	<p>Corresponde às metas n ° 1 e 8 das Metas do Milênio</p>

Este trabalho só é realidade graças ao patrocínio e apoio de:

Patrocinadores



Apoiadores

