

Os dados comparativos deste relatório em relação ao desempenho de sua empresa serão atualizados diariamente até o dia 30/04/08, quando será consolidado o relatório final da versão 2007 dos Indicadores Ethos.

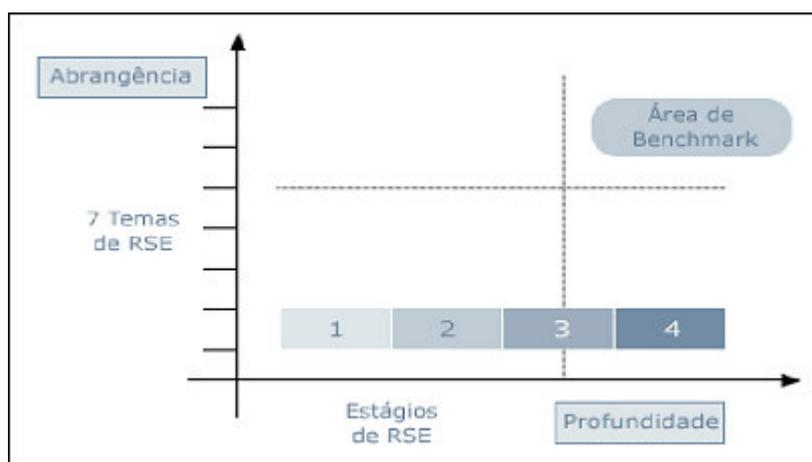
## Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007

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 de trazer para a pauta das empresas as perspectivas sociais e ambientais relacionadas a 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.

## 1. Dados Consolidados

### 1.1. 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 do RSE          |                          |                          |   | Pontos Disponíveis | Pontos Obtidos | Nota |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------|----------------|------|
|                                     | 1                        | 2                        | 3                        | 4 |                    |                |      |
| Valores, Transparência e Governança |                          |                          | <input type="checkbox"/> |   | 345                | 224.29         | 6.50 |
| Público Interno                     |                          | <input type="checkbox"/> |                          |   | 345                | 170.14         | 5.13 |
| Meio Ambiente                       | <input type="checkbox"/> |                          |                          |   | 345                | 109.97         | 3.42 |
| Fornecedores                        |                          |                          | <input type="checkbox"/> |   | 345                | 319.02         | 9.25 |
| Consumidores e Clientes             |                          |                          | <input type="checkbox"/> |   | 345                | 252.27         | 7.31 |

|                            |   |     |        |      |
|----------------------------|---|-----|--------|------|
| <b>Comunidade</b>          |   | 345 | 289.99 | 8.41 |
| <b>Governo e Sociedade</b> |  | 345 | 251.63 | 7.68 |

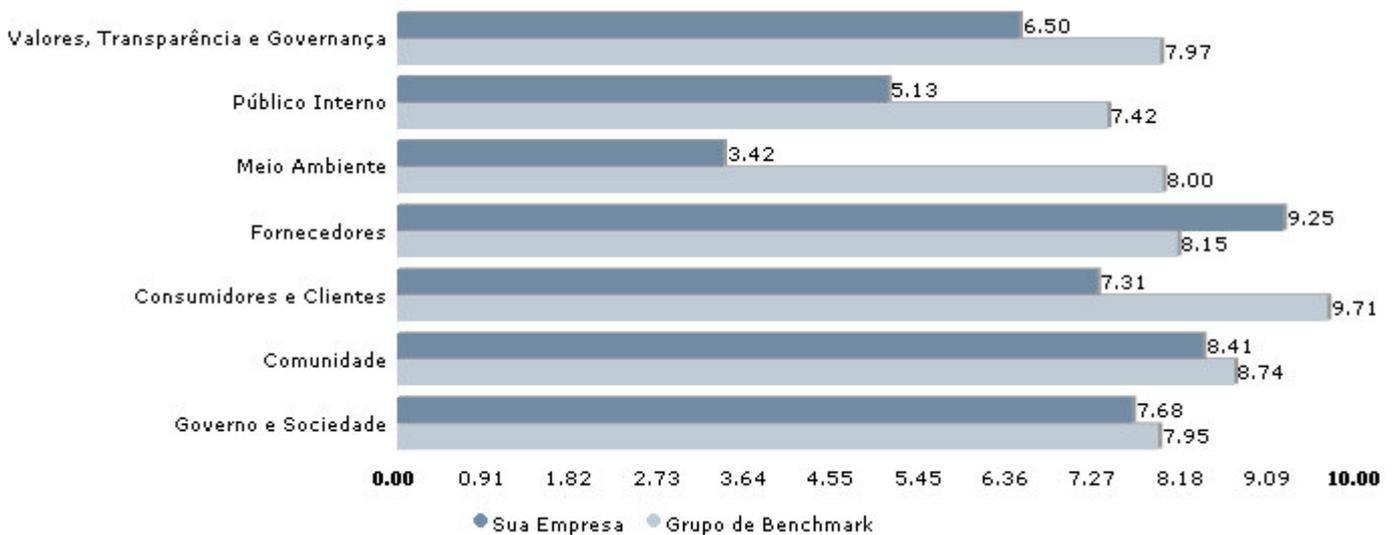
## 1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O grupo de benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base no desempenho geral (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 2008.

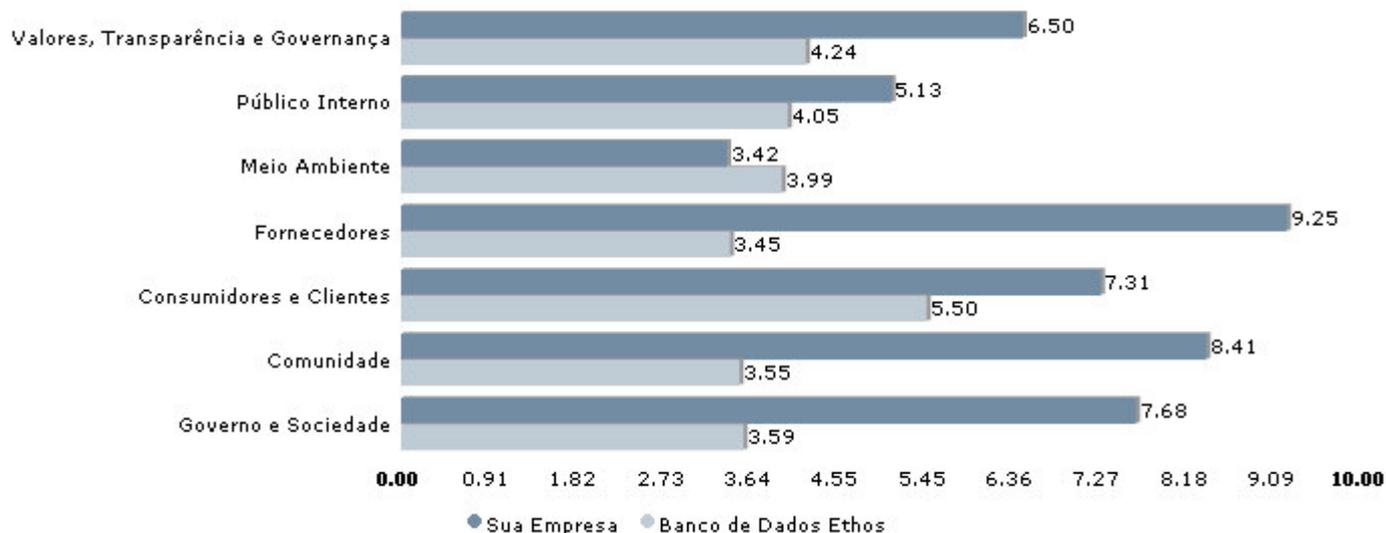
| Tema                                       | Nota da empresa | Média do Grupo de Benchmark | Média do Banco de Dados Ethos | Melhor Performance no Tema | Empresa Integrante do Benchmark | Ano Anterior |
|--|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------|
| <b>Performance Geral</b>                   | <b>6.81</b>     | <b>8.28</b>                 | <b>4.05</b>                   | <b>9.98</b>                |                                 |              |
| <b>Valores, Transparência e Governança</b> | 6.50            | 7.97                        | 4.24                          | 10                         |                                 |              |
| <b>Público Interno</b>                     | 5.13            | 7.42                        | 4.05                          | 9.84                       |                                 |              |
| <b>Meio Ambiente</b>                       | 3.42            | 8.00                        | 3.99                          | 10                         |                                 |              |
| <b>Fornecedores</b>                        | 9.25            | 8.15                        | 3.45                          | 10                         |                                 |              |
| <b>Consumidores e Clientes</b>             | 7.31            | 9.71                        | 5.50                          | 10                         |                                 |              |
| <b>Comunidade</b>                          | 8.41            | 8.74                        | 3.55                          | 10                         |                                 |              |
| <b>Governo e Sociedade</b>                 | 7.68            | 7.95                        | 3.59                          | 10                         |                                 |              |

**B** Empresa integrante do Benchmark

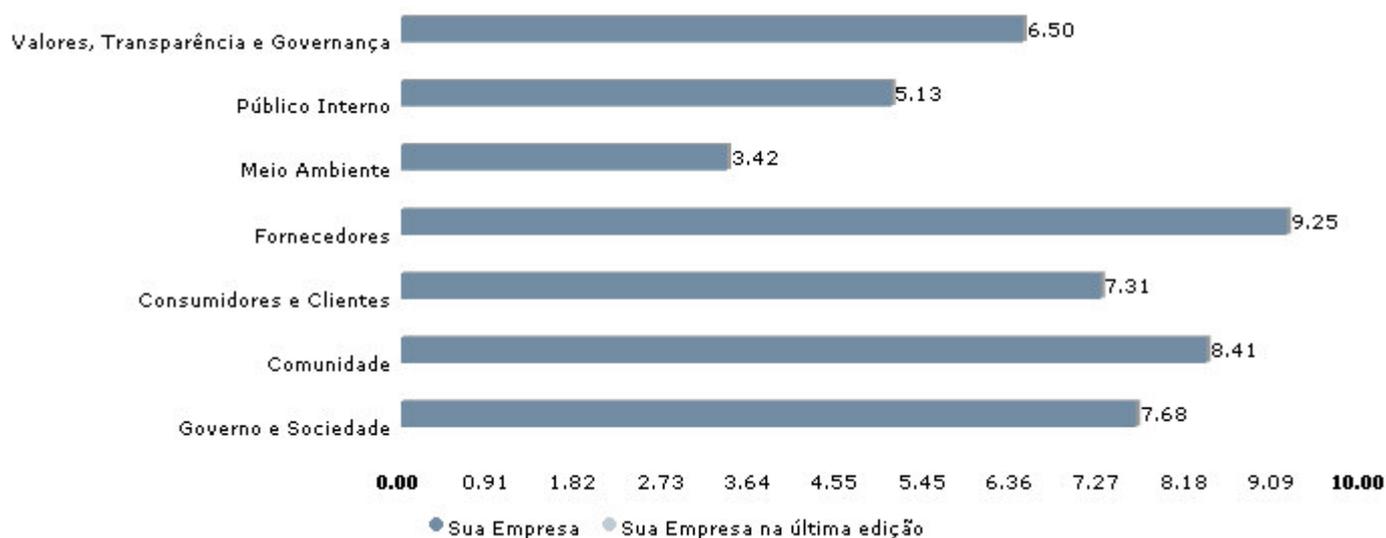
## 1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



## 1.4. Empresa X Banco de Dados Ethos



### 1.5. Empresa (questionário Atual) X Empresa (questionário anterior)



## 2. 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.

### 2.1. Detalhamento das Notas

| Temas/Indicadores de Profundidade                                      | NA Não aplicável   |                | NI Não informado |             | grupo de benchmark |
|--|--------------------|----------------|------------------|-------------|--------------------|
|  | Pontos Disponíveis | Pontos Obtidos | Nota             |             |                    |
| <b>Valores, Transparência e Governança</b>                             | <b>345</b>         | <b>224.29</b>  | <b>6.50</b>      | <b>7.97</b> |                    |
| <b>1. Compromissos Éticos</b>  | 57.5               | 42.10          | 7.32             | 8.47        |                    |
| <b>2. Enraizamento na Cultura Organizacional</b>                       | 57.5               | 43.13          | 7.50             | 7.50        |                    |
| <b>3. Governança Corporativa</b>                                       | 57.5               | 42.50          | 7.39             | 9.48        |                    |
| <b>4. Relações com a Concorrência</b>                                  | 57.5               | 56.14          | 9.76             | 7.85        |                    |
| <b>5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas (Stakeholders)</b> | 57.5               | 12.77          | 2.22             | 7.88        |                    |
| <b>6. Balanço Social</b>   | 57.5               | 27.65          | 4.81             | 7.43        |                    |
| <b>Público Interno</b>   | <b>345</b>         | <b>170.14</b>  | <b>5.13</b>      | <b>7.42</b> |                    |
| <b>7. Relações com Sindicatos</b>                                      | 26.54              | 19.26          | 7.26             | 9.38        |                    |
| <b>8. Gestão Participativa</b>   | 26.54              | 12.69          | 4.78             | 8.22        |                    |

|   |            |               |             |             |
|---|------------|---------------|-------------|-------------|
| 9. Compromisso com o Futuro das Crianças  | 26.54      | 26.54         | 10          | 8.58        |
| 10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil  | 26.54      | 5.97          | 2.25        | 7.42        |
| 11. Valorização da Diversidade  | 26.54      | 12.45         | 4.69        | 7.76        |
| 12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial                     | 26.54      | 6.09          | 2.29        | 6.81        |
| 13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero                                      | 26.54      | 19.04         | 7.17        | 6.12        |
| 14. Relações com Trabalhadores Terceirizados  | 26.54      | 11.97         | 4.51        | 6.48        |
| 15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira  | 26.54      | 12.41         | 4.68        | 8.45        |
| 16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho                                 | 26.54      | 6.06          | 2.28        | 8.36        |
| 17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade                    | 26.54      | 18.79         | 7.08        | 9.02        |
| 18. Comportamento nas Demissões   | 26.54      | 6.46          | 2.43        | 6.54        |
| 19. Preparação para a Aposentadoria   | 26.54      | 12.41         | 4.68        | 6.55        |
| <b>Meio Ambiente</b>  | <b>345</b> | <b>109.97</b> | <b>3.42</b> | <b>8.00</b> |
| 20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental                                     | 69         | 15.90         | 2.30        | 9.57        |
| 21. Educação e Conscientização Ambiental  | 69         | 47.25         | 6.85        | 9.58        |
| 22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços | 69         | 15.32         | 2.22        | 8.12        |
| 23. Sustentabilidade da Economia Florestal  | 69         | 15.75         | 2.28        | 5.46        |
| 24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais   | 69         | 15.75         | 2.28        | 7.40        |
| <b>Fornecedores</b>   | <b>345</b> | <b>319.02</b> | <b>9.25</b> | <b>8.15</b> |
| 25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores                                      | 86.25      | 61.88         | 7.17        | 8.47        |
| 26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva   | 86.25      | 86.25         | 10          | 8.21        |
| 27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva                          | 86.25      | 86.25         | 10          | 8.52        |
| 28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores  | 86.25      | 84.64         | 9.81        | 8.88        |
| <b>Consumidores e Clientes</b>  | <b>345</b> | <b>252.27</b> | <b>7.31</b> | <b>9.71</b> |
| 29. Política de Comunicação Comercial   | 115        | 85.13         | 7.40        | 9.65        |
| 30. Excelência no Atendimento   | 115        | 84.64         | 7.36        | 9.74        |
| 31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços              | 115        | 82.50         | 7.17        | 9.66        |
| <b>Comunidade</b>   | <b>345</b> | <b>289.99</b> | <b>8.41</b> | <b>8.74</b> |
| 32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno                          | 86.25      | 64.04         | 7.42        | 9.15        |
| 33. Relações com Organizações Locais  | 86.25      | 80.63         | 9.35        | 9.70        |
| 34. Financiamento da Ação Social  | 86.25      | 61.88         | 7.17        | 8.38        |
| 35. Envolvimento com a Ação Social  | 86.25      | 83.44         | 9.67        | 9.11        |
| <b>Governo e Sociedade</b>  | <b>345</b> | <b>251.63</b> | <b>7.68</b> | <b>7.95</b> |
| 36. Contribuições para Campanhas Políticas  | 69         | 16.13         | 2.34        | 5.25        |
| 37. Construção da Cidadania pelas Empresas  | 69         | 34.50         | 5           | 7.26        |
| 38. Práticas Anticorrupção e Antipropina  | 69         | 69            | 10          | 7.96        |
| 39. Liderança e Influência Social   | 69         | 66            | 9.57        | 9.31        |
| 40. Participação em Projetos Sociais Governamentais                                       | 69         | 66            | 9.57        | 8.62        |

## 2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

| Questões Quantitativas  |      |      |      |
|---|------|------|------|
| PERGUNTAS   | 2005 | 2006 | 2007 |
| 3.10 Total de membros do conselho de administração (ou estrutura similar)   | 7    | 7    | 7    |
| 3.11 Percentual do conselho de administração (ou estrutura similar) formado por conselheiros independentes, sem cargo executivo | 100  | 100  | 100  |
| 3.12 Percentual de mulheres no conselho de administração (ou estrutura similar)   | 15   | 15   | 15   |
| 3.13 Percentual de negros (pretos e pardos) no conselho de  |      |      |      |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| administração (ou estrutura similar)  | 0 | 0 | 0 |
| 6.18 Quantas partes interessadas (público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) estão envolvidas na elaboração do balanço social | 5 | 5 | 5 |
| 6.19 Quantas partes interessadas estão contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza   | 5 | 5 | 5 |
| 9.5 Total de menores aprendizes na empresa  | 3 | 2 | 2 |
| 9.6 Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem   | 0 | 3 | 1 |
| 9.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil                                       | 0 | 0 | 0 |
| 10.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)   | 0 | 0 | 0 |
| 10.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)   | 0 | 0 | 0 |
| 10.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)   | 0 | 0 | 0 |
| 10.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde         | 0 | 0 | 0 |
| 10.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.  | 0 | 0 | 0 |
| 10.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade  | 0 | 0 | 0 |
| 10.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade   | 0 | 0 | 0 |
| 10.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade  | 0 | 0 | 0 |
| 10.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.  | 0 | 0 | 0 |
| 10.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.  | 0 | 0 | 0 |
| 10.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.   | 0 | 0 | 0 |
| 10.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.  | 0 | 0 | 0 |
| 10.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.   | 0 | 0 | 0 |
| 10.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*                                       | 0 | 0 | 0 |
| 10.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.44 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.45 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.46 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.47 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.48 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*   | 0 | 0 | 0 |
| 10.49 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*  | 0 | 0 | 0 |
| 10.50 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.  | 0 | 0 | 0 |
| 10.51 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.   | 0 | 0 | 0 |
| 10.52 Total de empregadas cujo último filho recebeu   |   |   |   |

|   |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|
| amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.  | 0       | 0       | 0       |
| 10.53 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.                                     | 0       | 0       | 0       |
| 10.54 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*  | 0       | 0       | 0       |
| 10.55 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*                       | 0       | 0       | 0       |
| 10.56 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*  | 0       | 0       | 0       |
| 10.57 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*                         | 0       | 0       | 0       |
| 10.58 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*  | 0       | 0       | 0       |
| 10.59 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*   | 0       | 0       | 0       |
| 10.60 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*  | 0       | 0       | 0       |
| 10.61 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*  | 0       | 0       | 0       |
| 10.62 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*   | 0       | 0       | 0       |
| 10.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*  | 0       | 0       | 0       |
| 11.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa  | 2%      | 2%      | 2%      |
| 11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos  | 0       | 0       | 0       |
| 11.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia   | 4.54    | 4.54    | 4.54    |
| 11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência   | 426     | 493     | 568     |
| 11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos  | 0       | 0       | 0       |
| 11.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia   | 1237.25 | 1500.00 | 1588.80 |
| 11.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos  |         |         | 15%     |
| 12.9 Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados   |         |         | 0.71    |
| 12.10 Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa  |         |         | 0.51    |
| 12.11 Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis                           |         |         |         |
| 12.12 Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis |         |         |         |
| 12.13 Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa  |         |         | 1.38    |
| 12.14 Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis                             |         |         |         |
| 12.15 Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis   |         |         |         |
| 12.16 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais   |         |         |         |
| 12.17 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais  |         |         | 510.58  |
| 12.18 Salário médio mensal de homens brancos – em reais   |         |         |         |
| 12.19 Salário médio mensal de homens negros – em reais  |         |         | 2880.02 |
| 12.20 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais  |         |         |         |
| 12.21 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais   |         |         |         |
| 12.22 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais  |         |         |         |
| 12.23 Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais   |         |         |         |
| 12.24 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais   |         |         |         |
| 12.25 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais  |         |         |         |
| 12.26 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais   |         |         |         |
| 12.27 Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais  |         |         |         |
| 13.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados  |         |         | 77      |
| 13.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis                                    |         |         |         |
| 13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico        |         |         |         |
| 13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos  |         |         |         |

|  |       |
|--|-------|
| <b>executivos – em reais</b>   |       |
| <b>13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais</b>  |       |
| <b>13.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais</b>   |       |
| <b>13.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais</b>   |       |
| <b>14.5 Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados</b>   |       |
| <b>14.6 Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados</b>  |       |
| <b>14.7 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados</b>   |       |
| <b>14.8 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados</b>   |       |
| <b>14.9 Percentual de pessoas com deficiência</b>  |       |
| <b>14.10 Percentual de pessoas acima de 45 anos</b>  |       |
| <b>14.11 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais</b>   |       |
| <b>14.12 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais</b>  |       |
| <b>14.13 Salário médio mensal de homens brancos – em reais</b>   |       |
| <b>14.14 Salário médio mensal de homens negros – em reais</b>  |       |
| <b>15.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais</b>  |       |
| <b>15.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente</b>   | 1.06  |
| <b>15.11 Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial</b>   |       |
| <b>15.12 Percentual de empregados beneficiados</b>   |       |
| <b>15.13 Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial</b>  |       |
| <b>15.14 Percentual de empregados beneficiados</b>   |       |
| <b>15.15 Percentual de ações da empresa em poder dos empregados</b>  |       |
| <b>16.13 Média de horas extras por empregado/ano</b>   | 89.30 |
| <b>16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano</b>  |       |
| <b>16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço</b>  |       |
| <b>16.16 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 lesões por esforço repetitivo – LER)</b> |       |
| <b>16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço</b>   |       |
| <b>17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano</b>  |       |
| <b>17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação</b>   |       |
| <b>17.10 Total de analfabetos na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho</b>  |       |
| <b>17.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho</b>  |       |
| <b>17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho</b>  |       |
| <b>17.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho</b>   |       |
| <b>17.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho</b>  |       |
| <b>18.6 Total de empregados no final do período</b>  | 1262  |
| <b>18.7 Total do passivo trabalhista no final do período</b>   |       |
| <b>18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período</b>  |       |
| <b>18.9 Total de demissões no período</b>  | 300   |
| <b>18.10 Total de admissões no período</b>   | 599   |

|  |       |       |        |
|--|-------|-------|--------|
| <b>18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos</b>   |       |       | 0      |
| <b>19.5 número de empregados que participaram do programa de preparação para a aposentadoria</b>   | 0     | 0     | 0      |
| <b>19.6 número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado</b> | 0     | 0     | 0      |
| <b>22.8 Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental</b>                                      | 0     | 0     | 0      |
| <b>22.9 Total do passivo ambiental no final do período</b>   | 0     | 0     | 0      |
| <b>23.4 Total de visitas programadas ou eventuais para monitoramento da origem de insumos madeireiros e florestais empregados pela empresa</b>       | 0     | 0     | 0      |
| <b>23.5 Quantidade de produtos de origem florestal com origem verificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo</b>                  | 0     | 0     | 0      |
| <b>23.6 Quantidade de produtos de origem florestal com cadeia produtiva certificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo</b>       | 0     | 0     | 0      |
| <b>24.7 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais)</b>   | 0     | 0     | 0      |
| <b>24.8 Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>24.9 Consumo anual de energia (em kWh)</b>  | 1500  | 1500  | 1800   |
| <b>24.10 Consumo anual de água (em m3)</b>   | 1800  | 1800  | 2250   |
| <b>24.11 Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas)</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>24.12 Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)</b>   | 150   | 150   | 190    |
| <b>24.13 gasolina/diesel (em litros)</b>   | 264   | 264   | 33     |
| <b>24.14 óleo combustível (em toneladas)</b>   | 0     | 0     | 0      |
| <b>24.15 gás - GLP/GN (em m3)</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>25.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social</b>                                      | 0     | 0     | 062%   |
| <b>25.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores</b>                       | 0     | 0     | 1      |
| <b>25.12 Total de fornecedores</b>   | 430   | 450   | 485    |
| <b>25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período</b>   | 37943 | 37472 | 41692  |
| <b>26.2 Total de autuações por uso de mão-obra-infantil na cadeia produtiva</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>30.15 Vendas líquidas</b>   | 96427 | 93401 | 115032 |
| <b>30.16 Total de consumidores ou clientes</b>   | 1300  | 1200  | 1330   |
| <b>30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC</b>  | 3840  | 4000  | 3990   |
| <b>30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC</b>  | 70%   | 70%   | 70%    |
| <b>30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC</b>  | 0     | 0     | 0      |
| <b>30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)</b>   | -     | -     | -      |
| <b>30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes</b>         | -     | -     | -      |
| <b>31.7 Total de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, Ipem etc.)</b>   | 4     | 5     |        |
| <b>31.8 Total de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos</b>  | 5     | 15    |        |
| <b>35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)</b>      | 01%   | 01%   | 012%   |
| <b>35.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços</b>  | 25%   | 35%   | 25%    |
| <b>35.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie</b>  | 15%   | 15%   | 15%    |
| <b>35.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio</b>                                     | 60%   | 50%   | 60%    |
| <b>35.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade</b>   | 0%    | 0%    | 0%     |
| <b>35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade</b>   | 2%    | 4%    | 8%     |
| <b>35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados</b> | 60    | 90    | 120    |

### 3. Índice de Desenvolvimento Infantil

O Índice de Desenvolvimento Infantil Empresarial (IDI-E) representa a união de esforços entre o Instituto Ethos e o UNICEF com o objetivo de trazer para a pauta das empresas formas concretas de contribuir para o desenvolvimento infantil dos filhos dos seus empregados. Ao responder de **forma integral as perguntas quantitativas referentes ao último ano** do Indicador 10 - Compromisso com o Desenvolvimento Infantil, sua empresa levantou as informações necessárias para o cálculo deste índice, considerando três diferentes contextos (o dos empregos em regime CLT de contratação, o dos empregados terceirizados e o dos empregados autônomos ou comissionados).

Para um melhor entendimento do desempenho de sua empresa, sugerimos que o IDI-E aqui informado seja comparado ao Índice de Desenvolvimento Infantil (IDI) do município onde ela está localizada. Sugerimos também a consulta às publicações do Unicef sobre a situação da infância brasileira em [www.unicef.org.br](http://www.unicef.org.br).

De acordo com os dados informados no preenchimento:

a) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: **NI**.

b) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados terceirizados é: **NI**.

c) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados autônomos ou comissionados é: **NI**.

O Instituto Ethos estimula o preenchimento dos dados quantitativos do indicador 10 - Compromisso com o Desenvolvimento Infantil. Caso sua empresa não tenha preenchido neste ano, recomendamos o preenchimento para o próximo ciclo dos Indicadores Ethos.

Para mais informações sobre essa iniciativa, favor entrar em contato conosco enviando um e-mail para [indicadores@ethos.org.br](mailto:indicadores@ethos.org.br).

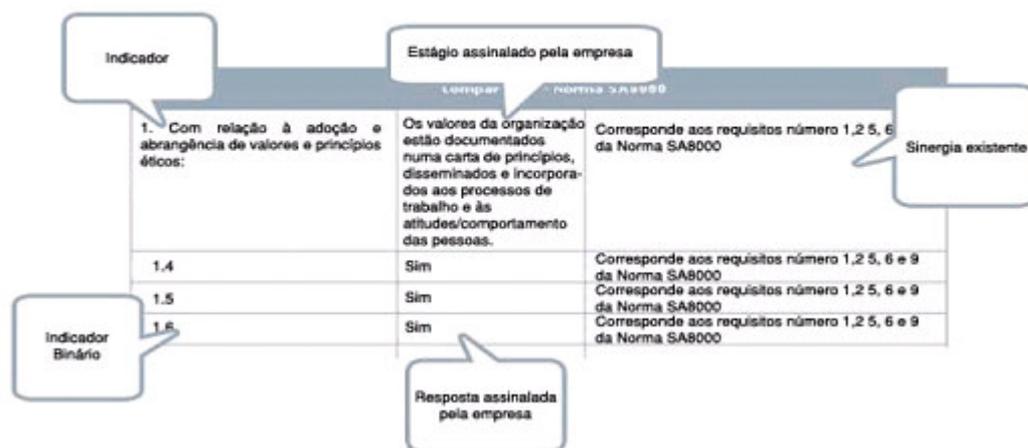
### 4. Relatórios Comparativos

Mostrar a correlação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e com a Norma SA8000 tem como principal objetivo facilitar aos gestores das empresas 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 2007 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. 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, como efetivo "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável.

#### 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](mailto:indicadores@ethos.org.br)

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

#### 4.1. Comparativo: 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  |  |   |
|---|--|---|
| <b>1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:</b>  | A organização possui um código de conduta (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e mantém um programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas. Tais ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável. | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.1</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.2</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.3</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.4</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.5</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.6</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.18</b>   | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.20</b>   | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>1.21</b>   | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:</b>  | Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>2.1</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>2.2</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>2.3</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>3.5</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, e 6 da Norma SA 8000   |
| <b>3.6</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:</b>   | Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.   | Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000                |
| <b>7.1</b>  | Sim  | Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000                |
| <b>7.2</b>  | Sim  | Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000                |
| <b>7.5</b>  | Sim  | Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000                |
| <b>9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:</b>  | Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.  | Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000                |
| <b>9.1</b>  | Sim  | Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000                |
| <b>9.2</b>  | Sim  | Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000                |
| <b>9.3</b>  | Sim  | Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000                |
| <b>11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da</b> | Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000          |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>diversidade de nossa sociedade, a empresa:</b>   | denúncias.  |  |
| <b>11.1</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.2</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.3</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.4</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.5</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.6</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.7</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.8</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.9</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.10</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>11.16</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:</b>      | Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.  | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>12.1</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>12.3</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>12.8</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:</b> | Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa. | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.1</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.4</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.5</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.8</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.9</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.10</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.11</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.12</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.13</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>13.14</b>  | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:</b>  | Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.  | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>14.3</b>   | Sim   | Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:</b>  | Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades  | Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000       |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | necessárias para seu desempenho atual.   |  |
| <b>15.2</b>  | Sim  | Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000       |
| <b>15.4</b>  | Sim  | Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000       |
| <b>15.5</b>  | Sim  | Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000       |
| <b>16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:</b> | Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.  | Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000       |
| <b>16.4</b>  | Sim  | Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000       |
| <b>16.5</b>  | Sim  | Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000       |
| <b>16.8</b>  | Sim  | Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000       |
| <b>16.9</b>  | Sim  | Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000       |
| <b>25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>         | 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. | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.1</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.2</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.3</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.5</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.7</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>25.9</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>                  | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.   | Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>26.1</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>                  | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.  | Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>27.1</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>27.2</b>  | Sim  | Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000 |
| <b>28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:</b>              | Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.   | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.1</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.2</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.3</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.5</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.6</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |
| <b>28.7</b>  | Sim  | Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000       |

#### 4.2. Comparativo: 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, esse modelo tem ganhado cada vez mais importância, sendo considerado o padrão internacional de relatório de sustentabilidade.

## Comparativo - GRI

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:</b> | A organização possui um código de conduta (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e mantém um programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas. Tais ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável. | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.2</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.3</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.4</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.5</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.6</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.7</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.9</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.10</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.11</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.12</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.13</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.15</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.16</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative |
| <b>1.18</b>  | Sim  | Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes                             |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes   |
| <b>2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:</b>                        | Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.  | Relacionado ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes    |
| <b>2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:</b>                        | Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.  | Relacionado ao item 4.14, 4.15, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global   |
| <b>2.1</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative                                     |
| <b>2.3</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes    |
| <b>3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:</b>                              | Além disso, a empresa tem políticas explícitas para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos sócios, com resultados monitorados e avaliados periodicamente.         | Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative                        |
| <b>3.1</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative                                     |
| <b>3.2</b>  | Sim  | Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative                        |
| <b>4.10</b>   | Não  | Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative   |
| <b>5.1</b>  | Sim  | Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>6.1</b>  | Sim  | Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>6.2</b>  | Sim  | Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:</b> | Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações. | Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>7.1</b>  | Sim  | Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>7.2</b>  | Sim  | Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
|   |  | Relacionado aos itens 4.14 e   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:</b>  | Além disso, disponibiliza para os empregados informações econômico-financeiras.  | 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative                    |
| <b>8.2</b>   | Sim  | Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:</b>   | Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>9.1</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>9.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>9.3</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>9.4</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:</b>  | Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna. | Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>10.3</b>  | Sim  | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>10.4</b>  | Sim  | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>11. 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:</b> | Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.  | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>11.1</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative                                    |
| <b>11.2</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative                                    |
| <b>11.3</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative                                    |
| <b>11.4</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative                                    |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 11.5  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.6  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.7  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.8  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.9  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.10   | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 11.16   | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| <b>12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:</b>      | Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.  | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 12.1  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 12.3  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 12.8  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| <b>13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:</b> | Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa. | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 13.1  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 13.4  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 13.5  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>13.8</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| <b>13.9</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| <b>13.10</b>   | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| <b>13.11</b>   | Sim   | Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| <b>13.12</b>   | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>13.13</b>   | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>13.14</b>   | Sim   | Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:</b>           | Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual. | Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>15.2</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>15.4</b>  | Sim   | Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>15.5</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:</b> | Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.   | Relacionado ao indicador LA6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>16.4</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>16.5</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>16.8</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>16.9</b>  | Sim   | Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative            |
| <b>17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:</b>                          | Além de promover capacitação contínua, oferece a seus empregados bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo em sua empregabilidade, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.                | Relacionado aos indicadores LA10 e LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 17.1   | Sim  | Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 17.4   | Sim  | Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:   | Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa. | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 18.2   | Sim  | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 18.3   | Sim  | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 18.4   | Sim  | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 18.5   | Sim  | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 19. 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.   | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 19.1   | Sim  | Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 20.3   | Sim  | Relacionado ao indicador EN14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 21.1   | Sim  | Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 22. 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.  | Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 22.6   | Sim  | Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative          |
| 24.1   | Sim  | Relacionado ao indicador EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative           |
| 24.3   | Sim  | Relacionado aos indicadores EN5 e EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 25. 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.   | Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
|  |  | Relacionado ao indicador EC6   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>25.1</b>   | Sim  | das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>25.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>25.3</b>   | Sim  | Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>25.5</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>25.7</b>   | Sim  | Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>25.9</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>     | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público. | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>26.1</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>     | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.  | Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>27.1</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>27.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:</b> | Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.     | Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>28.1</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28.3</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28.5</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28.6</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>28.7</b>   | Sim  | Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:</b> | Tem consciência de seu papel na formação de valores e de padrões de consumo e comportamento da sociedade e tem procedimentos específicos para que sua comunicação possibilite a criação de valores positivos na sociedade como forma de contribuir com o desenvolvimento sustentável. | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.1  | Sim   | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.2  | Sim   | Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.3  | Sim   | Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.5  | Sim   | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.6  | Sim   | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.7  | Sim   | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.8  | Sim   | Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.9  | Não   | Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 29.10   | Não   | Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:</b>                               | Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.  | Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 30.1  | Sim   | Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 30.3  | Sim   | Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 30.4  | Sim   | Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 30.5  | Sim   | Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| 30.6  | Sim   | Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| 30.7  | Sim   | Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| 30.8  | Sim   | Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>30.9</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>30.10</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>30.11</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>30.12</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>30.13</b>  | Sim  | Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:</b>  | Além disso, por meio do diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente. | Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>31.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>31.3</b>   | Não  | Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>31.4</b>   | Não  | Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>31.5</b>   | Não  | Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:</b> | Possui uma política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e informá-la sobre atuais e futuros planos e impactos de suas atividades, envolvendo a comunidade na resolução dos problemas.  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32.1</b>   | Sim  | Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>32.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32.3</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32.4</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32.5</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>32.6</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |

|   |  | Reporting Initiative   |
|---|--|--|
| <b>32.7</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:</b> | 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.   | Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative |
| <b>33.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>36. Com relação ao financiamento de partidos políticos e de candidatos a cargos públicos, a empresa:</b>   | Quando financia, o faz limitando a decisão aos membros da alta direção, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação.   | Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>36.1</b>   | Não  | Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:</b>                                      | Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc. | Relacionado aos indicadores SO2 e SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>38.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>38.3</b>   | Sim  | Relacionado aos indicadores SO3 e SO7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative  |
| <b>39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:</b>   | Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.  | Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:</b>  | Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral, contribuindo para seu fortalecimento.  | Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>40.2</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |
| <b>40.3</b>   | Sim  | Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative   |

### 4.3. Comparativo: 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 à corrupção. Esta correlação busca explicitar as convergências e sinergias entre a ferramenta e esta importante iniciativa.

| Comparativo - Pacto Global   |  |
|--|--|
| <b>1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:</b> | A organização possui um código de conduta (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e mantém um programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam<br><br>Atende ao princípio 10 do Pacto Global |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas. Tais ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável.   |  |
| 1.1   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.2   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.3   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.4   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.5   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.6   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.7   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.9   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.10  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.11  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.12  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.13  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.15  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.16  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.18  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.20  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 1.21  | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:</b>                          | Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 2.1   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 2.2   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 2.3   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:</b>                                | Além disso, a empresa tem políticas explícitas para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos sócios, com resultados monitorados e avaliados periodicamente.  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 3.2   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 3.3   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 3.5   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| 3.6   | Sim   | Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global                    |
| 3.8   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 3.9   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:</b> | Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados, considerando o combate à formação de trustes e cartéis, práticas desleais de comércio, fraudes em licitações e espionagem empresarial. | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.1   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.2   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 4.4   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.5   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.6   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.7   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.8   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 4.9   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 6.1   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 6.2   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| 6.7   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.10  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.11  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.12  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.13  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.14  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.15  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.16  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| 6.17  | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:</b>                       | Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.   | Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global                         |
| 7.1   | Sim  | Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global                         |
| 7.2   | Sim  | Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global                         |
| 7.5   | Sim  | Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global                         |
| 8.1   | Sim  | Atende ao princípio 3 do Pacto Global                                |
| 8.2   | Sim  | Atende ao princípio 3 do Pacto Global                                |
| <b>9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:</b>  | Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.  | Atende ao princípio 5 do Pacto Global                                |
| 9.1   | Sim  | Atende ao princípio 5 do Pacto Global                                |
| 9.2   | Sim  | Atende ao princípio 5 do Pacto Global                                |
| 9.3   | Sim  | Atende ao princípio 5 do Pacto Global                                |
| 9.4   | Sim  | Atende ao princípio 5 do Pacto Global                                |
| <b>10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:</b> | Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global                       |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | ou na mobilidade interna.   |   |
| <b>11. 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:</b> | Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.1</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.2</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.3</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.4</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.5</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.6</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.7</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.8</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.9</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.10</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>11.16</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:</b>                                     | Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>12.1</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>12.3</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>12.8</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:</b>                                | Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa. | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.1</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.4</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.5</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.8</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.9</b>  | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.10</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.11</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.12</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.13</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>13.14</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global    |
| <b>14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses</b>  | Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam   | Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>serviços, a empresa:</b>   | o correto cumprimento da legislação.   |  |
| <b>14.3</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:</b>  | Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>15.2</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>15.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global       |
| <b>15.5</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global       |
| <b>16.4</b>   | Sim  | Atende ao princípio 6 do Pacto Global                    |
| <b>16.5</b>   | Sim  | Atende ao princípio 6 do Pacto Global                    |
| <b>17.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 5 e 6 do Pacto Global        |
| <b>17.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>17.6</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>17.7</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:</b>   | Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa. | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>18.2</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>18.3</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global        |
| <b>18.5</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:</b>  | Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.   | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>19.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global           |
| <b>19.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global              |
| <b>20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:</b>   | Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.   | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global           |
| <b>20.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global           |
| <b>20.3</b>   | Sim  | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global           |
| <b>21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:</b> | Além de campanhas internas, desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados, fornecedores, consumidores e clientes e à comunidade do entorno imediato da empresa.  | Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global              |
| <b>21.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global              |
| <b>22.6</b>   | Sim  | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global           |
| <b>23.3</b>   | Sim  | Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>24.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global           |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>24.3</b>   | Sim   | Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global                       |
| <b>25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>  | 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.                  | Atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global                |
| <b>25.1</b>   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>25.2</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>25.3</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>25.5</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>25.7</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>25.9</b>   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>   | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.  | Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global                       |
| <b>26.1</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global                       |
| <b>27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>   | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.   | Atende aos princípios 1, 2 e 4 do Pacto Global                       |
| <b>27.1</b>   | Sim   | Atende ao princípio 4 do Pacto Global                                |
| <b>27.2</b>   | Sim   | Atende ao princípio 4 do Pacto Global                                |
| <b>28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:</b>   | Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.  | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>28.1</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>28.2</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global    |
| <b>28.3</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global    |
| <b>28.5</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>28.6</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 do Pacto Global       |
| <b>28.7</b>   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:</b> | Tem consciência de seu papel na formação de valores e de padrões de consumo e comportamento da sociedade e tem procedimentos específicos para que sua comunicação possibilite a criação de valores positivos na sociedade como forma de contribuir com o desenvolvimento sustentável. | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>29.2</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>29.3</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>29.5</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>29.6</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>29.7</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>29.8</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |
| <b>30. Quanto a seu</b>   | Além de registrar as manifestações e  |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:</b>  | resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.3</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.6</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.9</b>   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global            |
| <b>30.10</b>  | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.11</b>  | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.12</b>  | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>30.13</b>  | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:</b>  | Além disso, por meio do diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:</b> | Possui uma política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e informá-la sobre atuais e futuros planos e impactos de suas atividades, envolvendo a comunidade na resolução dos problemas.  | Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global |
| <b>32.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global |
| <b>32.7</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:</b>                             | 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.   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>33.2</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global       |
| <b>34.1</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>34.2</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>34.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>34.5</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:</b>  | Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>35.4</b>   | Sim  | Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global      |
| <b>36.1</b>   | Não  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global            |
| <b>37.1</b>   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global            |
| <b>38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:</b>  | Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc. | Atende ao princípio 10 do Pacto Global            |
| <b>38.2</b>   | Sim  | Atende ao princípio 10 do Pacto Global            |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>38.3</b>   | Sim   | Atende ao princípio 10 do Pacto Global                               |
| <b>39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:</b> | Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção. | Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global |
| <b>40.2</b>   | Sim   | Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global                          |

#### 4.4. Comparativo: Metas do Milênio

As oito Metas de Desenvolvimento do Milênio se desdobram em 18 objetivos, aos quais uma série de indicadores Socioeconômicos, assumidos pelos países membros das Nações Unidas a serem atingidos até 2015, é associada. Mostrar esta correlação tem o objetivo de demonstrar que boas práticas empresariais podem contribuir para o alcance dessas metas.

| Comparativo - Metas do Milênio  |  |  |
|---|--|--|
| <b>1.4</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:</b>  | Além disso, a empresa tem políticas explícitas para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos sócios, com resultados monitorados e avaliados periodicamente.   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.2</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.4</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.5</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.6</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.8</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>3.9</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:</b>                     | Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados, considerando o combate à formação de trustes e cartéis, práticas desleais de comércio, fraudes em licitações e espionagem empresarial.  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio          |
| <b>9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:</b>  | Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.  | Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio    |
| <b>9.1</b>  | Sim  | Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio          |
| <b>9.2</b>  | Sim  | Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio          |
| <b>9.3</b>  | Sim  | Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio          |
| <b>9.4</b>  | Sim  | Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio          |
| <b>10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:</b> | Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna. | Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio |
| <b>10.3</b>   | Sim  | Atende às metas nº 4 e 6 das Metas do Milênio    |
| <b>10.4</b>   | Sim  | Atende às metas nº 4 e 6 das Metas do Milênio    |
| <b>10.11</b>  | Sim  | Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio    |
| <b>10.17</b>  | Sim  | Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio    |
| <b>11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater</b>  | Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem  |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:</b>                              | práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>11.1</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>11.3</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:</b> | Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa.                            | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.1</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.4</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.5</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.8</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.9</b>   | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.10</b>  | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.11</b>  | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.12</b>  | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.13</b>  | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>13.14</b>  | Sim  | Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio       |
| <b>16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:</b>  | Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.  | Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio |
| <b>16.4</b>   | Sim  | Atende à meta nº 6 das Metas do Milênio       |
| <b>17.1</b>   | Sim  | Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio       |
| <b>18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:</b>   | Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa. | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>18.2</b>   | Sim  | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>18.3</b>   | Sim  | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>18.4</b>   | Sim  | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>18.5</b>   | Sim  | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:</b>   | Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>20.1</b>   | Sim  | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>20.3</b>   | Sim  | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>21. Visando contribuir para a conscientização da</b>   | Além de campanhas internas,  |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:</b>                          | desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados, fornecedores, consumidores e clientes à comunidade do entorno imediato da empresa.   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>21.1</b>   | Sim   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:</b>   | 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.   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>22.6</b>   | Sim   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>23. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:</b> | Reconhece a importância de verificar a origem e a 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                          | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>23.3</b>   | Sim   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:</b>   | Sem alterar seu padrão tecnológico atual, tem procurado reduzir o consumo de energia, de água, de produtos tóxicos e de matérias-primas e implantar processos para a destinação adequada de resíduos.   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>24.1</b>   | Sim   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>24.3</b>   | Sim   | Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio       |
| <b>26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>   | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.  | Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio |
| <b>26.1</b>   | Sim   | Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio |
| <b>27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:</b>   | Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.   | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>27.1</b>   | Sim   | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>27.2</b>   | Sim   | Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio       |
| <b>28.1</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>28.2</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>28.6</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>28.7</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>32.5</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:</b>                 | 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.  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>33.2</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>34.5</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:</b>  | Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos. | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>35.2</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
| <b>35.3</b>   | Sim   | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio       |
|   |   | Atende à meta nº 8 das                        |

| 35.4   | Sim  | Metas do Milênio                        |
|--|--|---|
| <b>38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:</b> | Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc. | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |
| <b>39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:</b>              | Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |
| <b>39.2</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |
| <b>39.3</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |
| <b>40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:</b>     | Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral, contribuindo para seu fortalecimento.  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |
| <b>40.3</b>  | Sim  | Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio |