

Os dados comparativos deste relatório em relação ao desempenho de sua empresa serão atualizados diariamente até o dia 30/04/2009, quando será consolidado o relatório final da versão 2008 dos Indicadores Ethos.

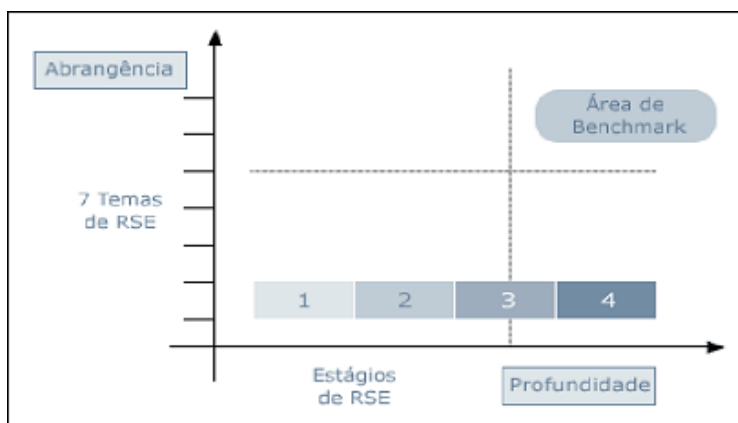
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2008

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					345	179.40	5.20

Público Interno		345	160.35	4.65
Meio Ambiente		345	166.88	4.84
Fornecedores		345	37.90	1.10
Consumidores e Clientes		345	242.84	7.04
Comunidade		345	117.66	3.41
Governo e Sociedade		345	81	2.35

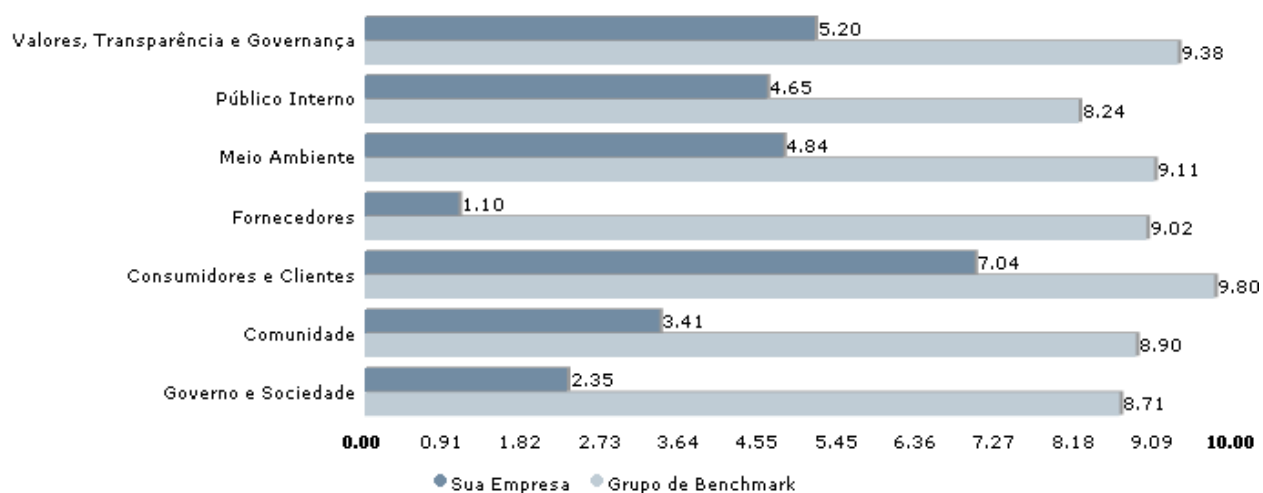
1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

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.

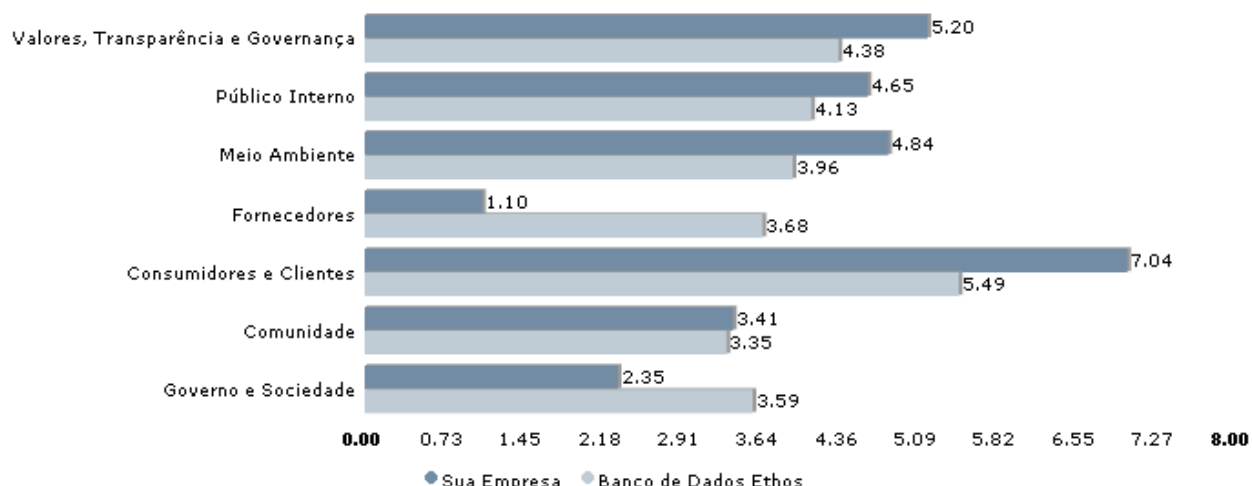
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark
Performance Geral	4.06	9.02	4.08	9.90	
Valores, Transparência e Governança	5.20	9.38	4.38	9.94	
Público Interno	4.65	8.24	4.13	9.45	
Meio Ambiente	4.84	9.11	3.96	10	
Fornecedores	1.10	9.02	3.68	10	
Consumidores e Clientes	7.04	9.80	5.49	10	
Comunidade	3.41	8.90	3.35	10	
Governo e Sociedade	2.35	8.71	3.59	9.91	

B Empresa integrante do Benchmark

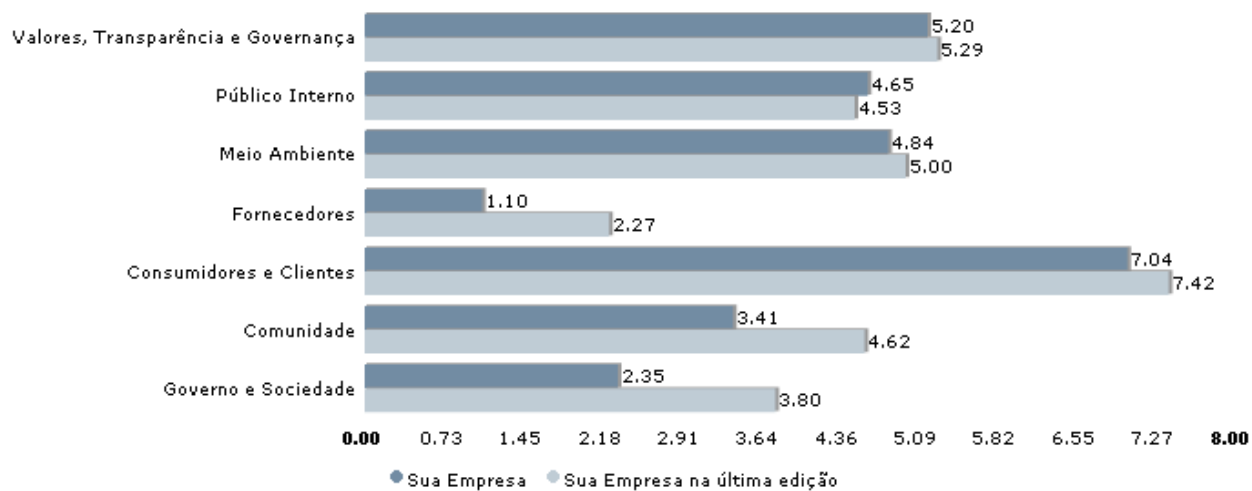
1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



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		Média do grupo de benchmark
	Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota		
Valores, Transparência e Governança	345	179.40	5.20	9.38	
1. Compromissos Éticos	57.5	56.14	9.76	9.97	
2. Enraizamento na Cultura Organizacional	57.5	43.13	7.50	9.46	
3. Governança Corporativa	57.5	27.92	4.86	9.81	
4. Relações com a Concorrência	57.5	25.68	4.47	8.69	
5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas (Stakeholders)	57.5	13.04	2.27	9.41	

6. Balanço Social	57.5	13.49	2.35	8.91
Público Interno	345	160.35	4.65	8.24
7. Relações com Sindicatos	28.75	12.97	4.51	9.43
8. Gestão Participativa	28.75	6.56	2.28	8.51
9. Compromisso com o Futuro das Crianças	28.75	6.95	2.42	9.86
10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil	28.75	19.91	6.93	6.56
11. Valorização da Diversidade	28.75	6.25	2.17	8.73
12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial	28.75	6.37	2.22	7.33
13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	28.75	6.31	2.19	7.74
14. Relações com Trabalhadores Terceirizados	28.75	26.88	9.35	9.13
15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	28.75	27.50	9.57	8.47
16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	28.75	6.64	2.31	9.83
17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	28.75	13.57	4.72	8.69
18. Comportamento nas Demissões	28.75	20.44	7.11	5.90
19. Preparação para a Aposentadoria	NA	NA	NA	6.82
Meio Ambiente	345	166.88	4.84	9.11
20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental	NA	NA	NA	9.95
21. Educação e Conscientização Ambiental	172.5	129.38	7.50	9.75
22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços	NA	NA	NA	9.73
23. Sustentabilidade da Economia Florestal	172.5	37.50	2.17	7.30
24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	NA	NA	NA	8.86
Fornecedores	345	37.90	1.10	9.02
25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86.25	18.75	2.17	8.62
26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86.25	NI	NI	9.64
27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86.25	NI	NI	8.39
28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86.25	19.15	2.22	9.42
Consumidores e Clientes	345	242.84	7.04	9.80
29. Política de Comunicação Comercial	172.5	78.38	4.54	9.68
30. Excelência no Atendimento	172.5	164.46	9.53	9.81
31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços	NA	NA	NA	9.89
Comunidade	345	117.66	3.41	8.90
32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86.25	NI	NI	8.68
33. Relações com Organizações Locais	86.25	18.75	2.17	9.11
34. Financiamento da Ação Social	86.25	38.44	4.46	8.15
35. Envolvimento com a Ação Social	86.25	60.47	7.01	9.66
Governo e Sociedade	345	81	2.35	8.71
36. Contribuições para Campanhas Políticas	69	NI	NI	7.90
37. Construção da Cidadania pelas Empresas	69	15	2.17	8.00
38. Práticas Anticorrupção e Antipropina	69	34.50	5	8.74
39. Liderança e Influência Social	69	16.50	2.39	9.12
40. Participação em Projetos Sociais Governamentais	69	15	2.17	9.58

2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2006	2007	2008
78.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	0	0	2
78.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	0	0	0
78.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)	0	0	0
78.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde	100	100	100
78.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	0	1	2
78.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade	0	0	1
78.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade	0	0	1
78.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade	0	0	1
78.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	0	1	1
78.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.	0	0	0
78.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	0	1	2
78.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	0	0	0
78.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	0	1	1
78.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	0	1	1
78.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	0	1	1
78.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	0	0	0
78.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	0	0	0
78.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	0	0	0
78.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	6	7	8
78.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	1	1	2
78.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.	0	0	1
78.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.	0	0	1
78.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	2	3	2
78.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*	0	0	0
78.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	6	8	11
78.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	0	0	0
78.44 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	1	3	4
78.45 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	1	3	4
78.46 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*	0	0	1
78.47 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	0	0	1
78.48 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	4	4	2
78.49 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	4	4	2
78.50 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	0	0	0
78.51 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	0	0	0
78.52 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.	0	0	0

78.53 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.	0	0	0
78.54 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	0	0	0
78.55 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*	0	0	0
78.56 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	0	0	0
78.57 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	0	0	0
78.58 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	0	0	0
78.59 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	0	0	0
78.60 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*	0	0	0
78.61 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	0	0	0
78.62 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	0	0	0
78.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	0	0	0
79.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa	0	0	0
79.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
79.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	0	0	0
79.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência	0	0	0
79.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
79.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	0	0	0
79.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos	2%	13%	14%
80.9 Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados	1	0	1
80.10 Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa	1	1	0
80.11 Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	0	0	0
80.12 Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	0	0	0
80.13 Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa	1	0	1
80.14 Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	0	0	0
80.15 Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	0	0	0
80.16 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais	4800	4000	4000
80.17 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	4500	5000	5000
80.18 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	4500	5000	4500
80.19 Salário médio mensal de homens negros – em reais	4200	4700	4000
80.20 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais	5500	6300	5000
80.21 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais	0	0	0
80.22 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais	8500	10600	12000
80.23 Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais	0	0	0
80.24 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais	5000	4700	5400
80.25 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais	0	0	0
80.26 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais	6000	6000	6300
80.27 Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais	0	0	0
81.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados	20%	15%	20%
81.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em	13%	13%	20%

relação ao total de cargos executivos disponíveis			
81.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico	13%	13%	38%
81.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais	0	0	5000
81.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais	9750	9750	12000
81.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais	4260	4260	5400
81.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais	6000	6000	6300
82.5 Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados	60	56	57
82.6 Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados	12	18%	27%
82.7 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	0	0	0
82.8 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	1%	0	7%
82.9 Percentual de pessoas com deficiência	0	0	0
82.10 Percentual de pessoas acima de 45 anos	2%	1%	19%
82.11 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais	4200	4800	4700
82.12 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	0	0	0
82.13 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	4500	5000	5000
82.14 Salário médio mensal de homens negros – em reais	4700	0	5000
83.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais			3.711.533,57
83.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	20	18	15
83.11 Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial	0	0	0
83.12 Percentual de empregados beneficiados	0	0	0
83.13 Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial	0	0	0
83.14 Percentual de empregados beneficiados	0	0	0
83.15 Percentual de ações da empresa em poder dos empregados	0	0	0
84.13 Média de horas extras por empregado/ano	0	0	0
84.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano	0	0	0
84.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço	0	0	0
84.16 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)	0	0	0
84.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço	0	0	0
85.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano			109.440
85.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação			11.886,40
85.10 Total de analfabetos na força de trabalho	0	0	0
85.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho	0	0	0
85.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0
85.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	1	1	1
85.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho		98%	98%
85.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho			94%
85.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho	0	0	0
85.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0
85.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0

85.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho	100%	100%	100%
85.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho			91%
86.6 Total de empregados no final do período		61	57
86.7 Total do passivo trabalhista no final do período	0	0	0
86.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período	1	1	1
86.9 Total de demissões no período	0	0	0
86.10 Total de admissões no período			20
86.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos			0
92.4 Total de visitas programadas ou eventuais para monitoramento da origem de insumos madeireiros e florestais empregados pela empresa	0	0	0
92.5 Quantidade de produtos de origem florestal com origem verificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	0	0	0
92.6 Quantidade de produtos de origem florestal com cadeia produtiva certificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	0	0	0
94.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social	0	0	0
94.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores	0	0	0
94.12 Total de fornecedores			
94.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período			
99.10 Total de membros do conselho de administração (ou estrutura similar)	0	0	8
99.11 Percentual do conselho de administração (ou estrutura similar) formado por conselheiros independentes, sem cargo executivo	0	0	1
99.12 Percentual de mulheres no conselho de administração (ou estrutura similar)	0	0	30%
99.13 Percentual de negros (pretos e pardos) no conselho de administração (ou estrutura similar)	0	0	0
100.15 Vendas líquidas			
100.16 Total de consumidores ou clientes			
100.17 Total de ligações atendidas pelo SAC			
100.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC			
100.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC			
100.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)			
100.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes			
105.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)			
105.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços			
105.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie			
105.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio			
105.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade			
105.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade			
105.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados			
113.18 Quantas partes interessadas (público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) estão envolvidas na elaboração do balanço social	1	1	0
113.19 Quantas partes interessadas estão contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza	1	1	0
116.5 Total de menores aprendizes na empresa	4	0	0
116.6 Total de jovens contratados após o término do			

período de aprendizagem	2	0	0
116.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil	0	0	0

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 empregados 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.

De acordo com os dados informados no preenchimento:

- a) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: **0.50**.
- 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: **0.13**.

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.

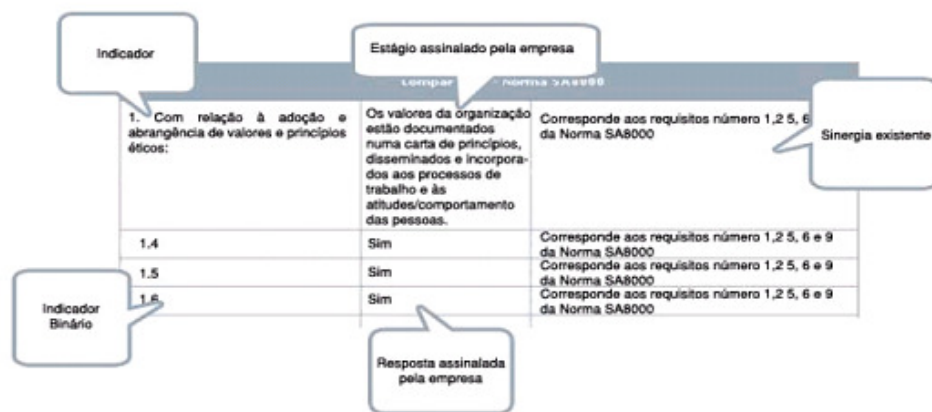
4. Relatórios Comparativos

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

IMPORTANTE: As correlações só serão válidas 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		
77. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.20	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.21	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
77.22	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
79. 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:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
80. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	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
80.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
81. 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:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero 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
81.15	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
82. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os	Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000

fornecedores desses serviços, a empresa:	regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc.	
82.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
82.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
83. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
83.1	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
83.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
83.3	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
83.4	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
84. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir 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
84.8	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
84.9	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
84.10	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
84.11	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
84.12	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
88. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
88.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
88.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
88.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
94. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
97. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Negocia com transparência e estabelece relações contratuais apenas com base em critérios comerciais.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
97.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
99.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, e 6 da Norma SA 8000
114. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
114.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
116. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000

		consequências do trabalho infantil.
116.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
116.3	Sim	Atende ao requisito 1 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		
77. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:		Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.
77.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.5	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.6	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.7	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.9	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.10	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.12	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.13	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
77.15	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes

		da Global Reporting Initiative
77.18	Sim	Relacionado ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
77.19	Sim	Relacionado ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
78. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
78.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
79. 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:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
80. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	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
80.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
81. 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:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero 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
82.2	Sim	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
83. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador LA3

83.1	Sim	das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
83.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
83.3	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
83.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
84. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir 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
84.8	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
84.9	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
84.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
84.11	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
84.12	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
85. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal e considerando a aplicabilidade em sua função atual.	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
85.3	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
85.4	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
86. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
86.1	Não	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
86.4	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
86.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

88. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a 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
88. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a 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
88.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
88.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
90.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
97.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
98. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Tem uma política formal de comunicação, alinhada com seus valores e princípios e abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
98.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
98.9	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
98.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
99. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
99.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
99.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
100. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado aos itens 4.16 e

100.2	Sim	4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.4	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.5	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.6	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.8	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.9	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.10	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.11	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
100.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
108. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
108.2	Sim	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
108.3	Sim	Relacionado aos indicadores SO3 e SO7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
110.10	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
110.11	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
112.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
112.2	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

113.1	Sim	Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
113.3	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
115. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Disponibiliza informações sobre a empresa (histórico, missão, visão, políticas, organograma, mercados, principais parceiros, clientes etc.) e treina os empregados (no momento da admissão, em programas de integração, em treinamento sobre novos produtos e serviços, em seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias etc.) para que possam compreendê-las e analisá-las.	Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
115.2	Sim	Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
116. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
116.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
116.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
116.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 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		
77. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.6	Sim	Atende ao princípio 10 do

		Pacto Global
77.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.10	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.12	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.13	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.15	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.19	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.21	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
77.22	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
78. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
78.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
78.7	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
79. 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:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
80. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	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
80.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
81. 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:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero 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
81.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
82. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc.	Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global

82.2	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
82.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
83. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
83.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
83.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
83.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
83.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
84.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
85.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
85.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
85.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
85.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
86. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
86.1	Não	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
86.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
88. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
88.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
88.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
88.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
90. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	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
90.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
90.2	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
90.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
97.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
98. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma	Tem uma política formal de comunicação, alinhada com seus valores e princípios e abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

imagem de credibilidade e interno quanto externo. confiança, a empresa:		
98.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
99. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
99.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
99.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
99.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
99.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
99.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
100. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
100.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
100.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
100.10	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
100.11	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
100.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
104.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
105. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além desse apoio, possui política pela qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros).	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
105.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
108. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
108.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
108.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
110. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:	Possui regras explícitas e declaradas contra a concorrência desleal, discutindo periodicamente (ou quando necessário) com o público interno sobre sua postura perante os concorrentes.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
113.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
113.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
113.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
113.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
Atende aos princípios 1, 2, 3,		

113.12	Sim	4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
113.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
113.16	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
113.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
114. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
114.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
115.2	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
116. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
116.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
116.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
116.4	Sim	Atende ao princípio 5 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		
77.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
78. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 8 das Metas do Milênio
78.2	Sim	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 6 das Metas do Milênio
78.4	Sim	Atende às metas nº 4 e 6 das Metas do Milênio
78.7	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
78.12	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
78.14	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
78.15	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
78.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
79. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio

pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	
81. 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:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
81.15	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
84. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir 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
86. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
86.1	Não	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
86.4	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
86.5	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
90. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	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 à meta nº 7 das Metas do Milênio
90.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
90.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
90.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
92. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:	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
97.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
99.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
99.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
99.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
99.8	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
99.9	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
100. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
105. Como forma de concretizar sua ação	Além desse apoio, possui política pela qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

social, a empresa:	(corporativos ou realizados por terceiros).	
105.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
105.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
109. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
109.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
109.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
116. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
116.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
116.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
116.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio

Versão: 2.70 - © 2008 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados.