

São Paulo, 01 de Fevereiro de 2012.

Prezado Sr. Ban Ki-moon

Secretário Geral da Organização das Nações Unidas,

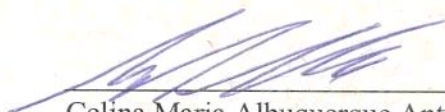
Ref.: Pacto Global das Nações Unidas

A CUSHMAN E WAKEFIELD CONSULTORIA IMOBILIÁRIA LTDA

reforça seu apoio e comprometimento aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas e desde sua adesão, em março de 2008, tem se esforçado para evoluir em suas práticas buscando o aperfeiçoamento em ações que possam contribuir para a melhoria contínua das condições socioambientais nos locais em que exerce suas atividades.

Neste sentido a empresa ampliou suas iniciativas relacionadas ao cuidado com o meio ambiente, tais como: desenvolvimento de inventário de gases de efeito estufa preocupação esta diretamente associada a questão das mudanças climáticas; atuação em fóruns empresariais de discussão, envolvendo-se com a sociedade e promovendo ações de conscientização socioambiental. Temos ciência de que ainda há muito a ser feito e com esse foco, estamos trabalhando fortemente para superar os desafios de solidificar os princípios da responsabilidade social em nossos serviços.

Assim, é com satisfação que reafirmamos esse compromisso e apresentamos nossa comunicação de progresso, que evidencia nosso empenho na implantação e manutenção dos princípios do Pacto Global na estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização, bem como nosso esforço em ampliá-los.



Celina Maria Albuquerque Antunes
Presidente da Cushman e Wakefield
América do Sul

Priscila Aline de Souza , você está acessando os dados da empresa Cushman & Wakefield

Minhas Empresas | Meu Cadastro | Ajuda ►

Sair



Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

2011

[Página Inicial](#) | [Visualizar Questionário](#) | [Resumo](#) | [Relatórios](#)

Os dados comparativos deste relatório em relação ao desempenho de sua empresa serão atualizados diariamente até o dia 30/04/2012, quando será consolidado o relatório final da versão 2011 dos Indicadores Ethos.

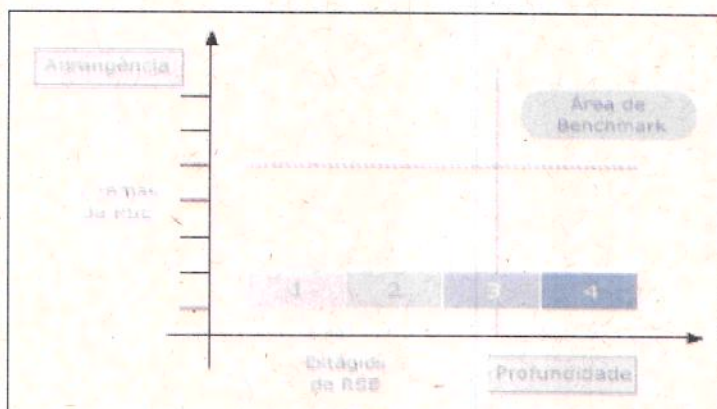
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2011

Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo 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 avanços 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	107,72	3,12
Público Interno	345	104,82	3,04
Meio Ambiente	345	97,74	2,83
Fornecedores	345	133,53	3,87
Consumidores e Clientes	345	110,66	3,21
Comunidade	345	95,75	2,78
Governo e Sociedade	345	153,75	4,46

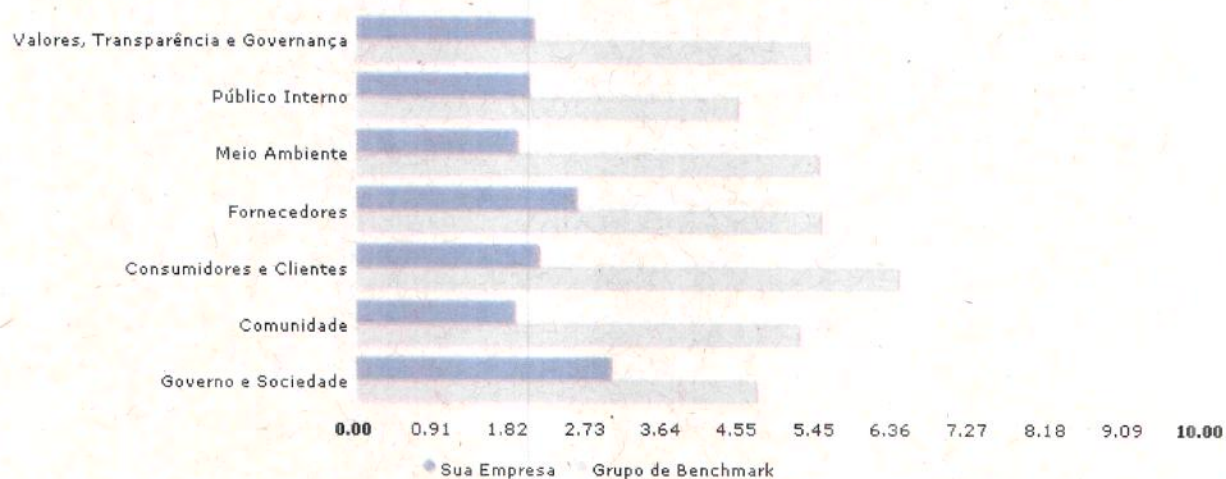
1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados

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.

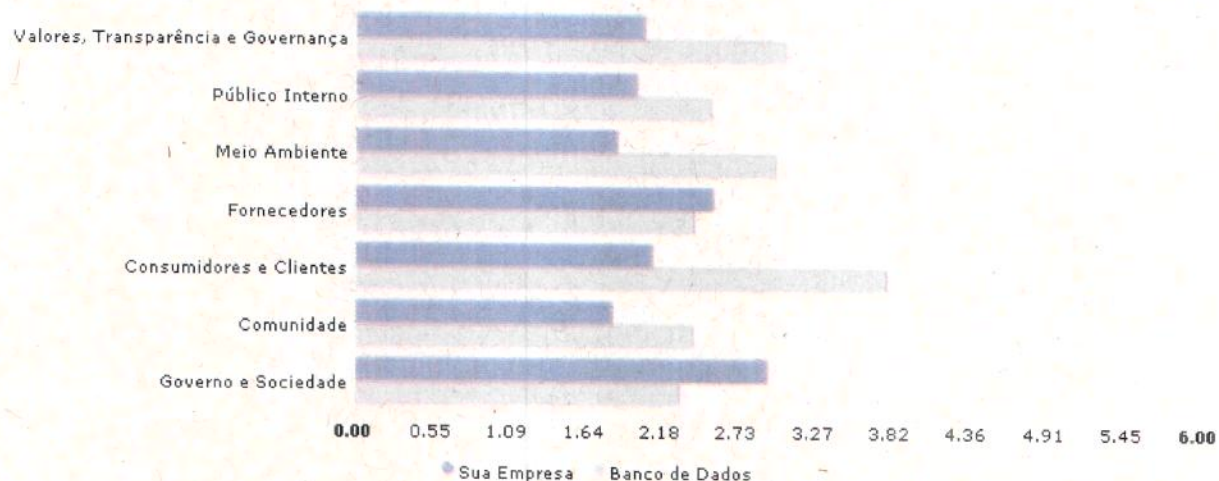
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark
Performance Geral	3,33	7,87	4,22	9,05	
Valores, Transparência e Governança	3,12	7,94	4,64	9,50	
Público Interno	3,04	6,68	3,84	7,47	
Meio Ambiente	2,83	8,10	4,54	9,70	
Fornecedores	3,87	8,13	3,66	10	
Consumidores e Clientes	3,21	9,49	5,73	10	
Comunidade	2,78	7,75	3,65	9,95	
Governo e Sociedade	4,46	7,01	3,50	9,86	

B Empresa integrante do Benchmark

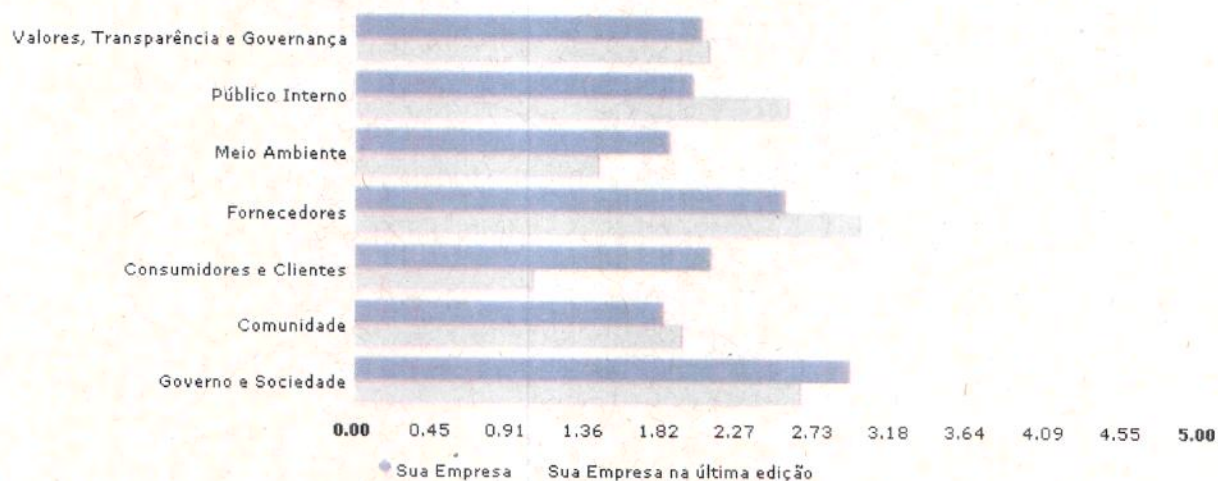
1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



1.4. Empresa X Banco de Dados



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



TERRASINTELMAS

Versão 4.20 - © 2011 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados.

Patrocínio:



Apoio:



Priscila Aline de Souza, você está acessando os dados da empresa
Cushman & Wakefield

Minhas Empresas | Meu Cadastro | Ajuda ▶

Sair



Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

2011

[Página Inicial](#) | [Visualizar Questionário](#) | [Resumo](#) | [Relatórios](#)

Os dados comparativos deste relatório em relação ao desempenho de sua empresa serão atualizados diariamente até o dia 30/04/2012, quando será consolidado o relatório final da versão 2011 dos Indicadores Ethos.

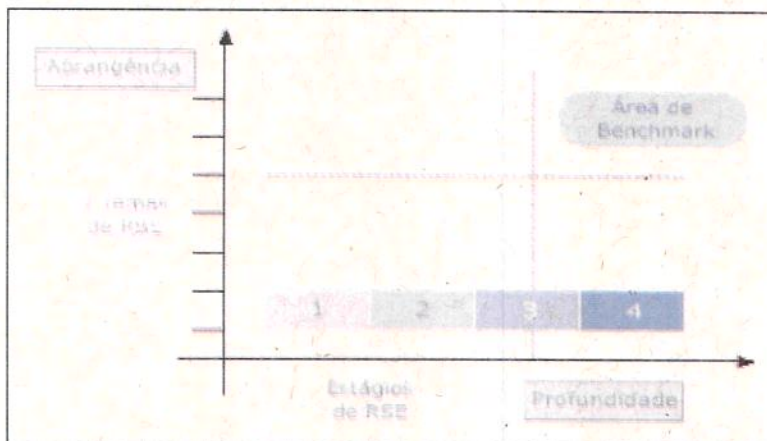
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2011

Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo 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."



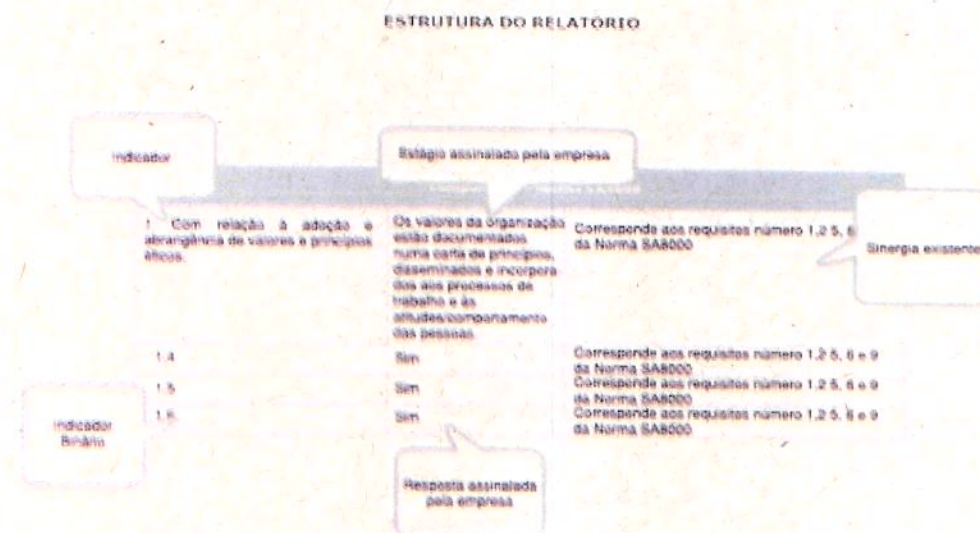
As práticas de responsabilidade social de uma empresa são avaliadas por sua abrangência e profundidade. A abrangência é verificada por meio de 7 temas principais - Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, e Governo e Sociedade. Há quatro estágios que podem ser alcançados em cada indicador. As empresas com maior desenvolvimento em responsabilidade social são aquelas que alcançam estágios avanços 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.

4. Relatórios Comparativos

Mostrar a correlação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como a Norma ISO 26000, as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI), o Pacto Global, a Norma SA8000, e com as Metas do Milênio 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 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 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.



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

O relatório a seguir foi produzido a partir da análise da correlação das respostas enviadas por sua empresa com essas iniciativas.

Caso tenha dúvidas, por favor, entre em contato pelo e-mail: indicadores@ethos.org.br

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

4.1. Comparativo: ISO 26000

A ISO constituiu, em 2005, o Grupo de Trabalho de Responsabilidade Social, um fórum internacional que contou com a participação de mais de 400 pessoas, 80 países e cerca de 40 organizações internacionais e regionais. Esse grupo foi responsável pela elaboração da norma internacional de Responsabilidade Social – a ISO 26000, lançada no fim de 2010.

A ISO 26000, por ser uma norma de diretrizes (não-certificável), é um grande guia sobre responsabilidade social. A norma foi criada para orientar organizações em diferentes culturas, sociedades e contextos, abordando temas que englobam desde direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente e governança até questões de como incorporar a responsabilidade social na gestão organizacional.

O processo de construção da norma foi estabelecido de forma multistakeholder, tendo representantes de diversas categorias de stakeholders (consumidores, empresas, governos, trabalhadores, ONGs, entre outros) que se encontraram para debater as principais tendências e buscar um futuro consensual para a responsabilidade social no mundo. Além disso, pela primeira vez na ISO, a liderança de um processo desta natureza foi compartilhada entre um país em desenvolvimento, o Brasil (ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas), e um país desenvolvido, a Suécia (SIS, Swedish Standards Institute).

A correlação entre a Norma ISO 26000 e os Indicadores Ethos foi feita levando em consideração os capítulos relacionados ao reconhecimento da responsabilidade social (5), aos temas centrais da responsabilidade social (6) e a integração da responsabilidade social por toda a organização (7).

Comparativo - ISO 26000		
1.2	Sim	Corresponde ao tema 5.2 da Norma ISO 26000 Questão: 5.2.1
1.9	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.4
1.11	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.4
1.17	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.4
1.18	Sim	Corresponde aos temas 6.3 e 6.6 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.6 e 6.6.3
2.3	Sim	Corresponde aos temas 6.2 e 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.2.3 e 6.3.6
3.1	Sim	Corresponde ao tema 6.2 da Norma ISO 26000 Questão: 6.2.3
3.2	Sim	Corresponde aos temas 6.2 e 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.2.3 e 6.3.6
3.6	Sim	Corresponde aos temas 6.3 e 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.10.2 e 6.4.4.2
3.9	Sim	Corresponde ao tema 6.2 da Norma ISO 26000 Questão: 6.2.3
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:		Segue as práticas de preço e concorrência comuns ao mercado, cumpre a legislação e busca um posicionamento leal.
4.3	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.5
5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:		Conhece os dilemas específicos e atributos da maioria de suas partes interessadas por meio de um mapeamento periódico e tem estabelecido mecanismos de diálogo e envolvimento das partes interessadas para remediar impactos socioambientais ocasionados por suas atividades, por meio de equipes preparadas para os planos de contingência necessários.
5.1	Sim	Corresponde aos temas 6.2 e 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.2.3 e 6.3.8
5.2	Sim	Corresponde aos temas 6.2 e 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.2.3, 6.3.6 e 6.3.8

7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Corresponde aos temas 6.3 e 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.8, 6.3.10, 6.4.4 e 6.4.5
7.1	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.4.3.2 e 6.4.5.2
7.2	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.10
7.3	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.4.1.1 e 6.4.5.2
7.5	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.4.4.2 e 6.4.5.2
8. 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.	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.7.2
8.1	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.6.2
8.2	Sim	Corresponde ao tema 6.2 da Norma ISO 26000 Questão: 6.2.3.2
9. 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.	Corresponde aos temas 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.10.2 e 6.3.10.3
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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.	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4
10.10	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4
10.11	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4
10.17	Sim	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que	

todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	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.	Corresponde aos temas 6.3 e 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.10 e 6.4.3
11.1	Sim	Corresponde aos temas 6.3 e 6.4 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7, 6.3.10 e 6.4.3
11.2	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.3	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.4	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.5	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.6	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.7	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.8	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.9	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.10	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
11.14	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.7
12.1	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
12.8	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.7
13.1	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
13.4	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.7 e 6.3.10
13.12	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.7
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.3
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	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	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4

	atual.	
16. 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.	Corresponde ao tema 6.4 da Norma ISO 26000 Questão: 6.4.4
16.6	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.10.2
16.7	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.10.3
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questões: 6.5.3, 6.5.4 e 6.5.5
20.2	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questão: 6.5.3
20.3	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questão: 6.5.3
20.6	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questões: 6.5.3 e 6.5.4
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento etc.).	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questão: 6.5.2.1
21.1	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questões: 6.5.3, 6.5.4 e 6.5.5
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.	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questão: 6.5.3
22.3	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questões: 6.5.3, 6.5.4 e 6.5.5
22.6	Sim	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questões: 6.5.3, 6.5.4, 6.5.5 e 6.5.6
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	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.	Corresponde ao tema 6.5 da Norma ISO 26000 Questão: 6.5.3
25.1	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.6
25.2	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.6
25.9	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000

		Questão: 6.6.7
29.2	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questões: 6.7.3, 6.7.4 e 6.7.9
29.3	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questões: 6.7.3 e 6.7.9
29.4	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.7
29.5	Sim	Corresponde ao tema 6.3 da Norma ISO 26000 Questão: 6.3.7
30.5	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.6.2
30.6	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.7
30.8	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.3
30.9	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questões: 6.6.3 e 6.6.3.1
30.10	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.7
30.11	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questões: 6.7.3, 6.7.4 e 6.7.7
30.12	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.7
30.14	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.7
31.1	Sim	Corresponde ao tema 6.7 da Norma ISO 26000 Questão: 6.7.4
31.2	Sim	Corresponde ao tema 7.6 da Norma ISO 26000 Questão: 7.6.3
32.3	Sim	Corresponde aos temas 6.3 e 6.8 da Norma ISO 26000 Questões: 6.3.9 e 6.8.3
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ou desenvolve projetos sociais próprios.	Corresponde ao tema 6.8 da Norma ISO 26000 Questão: 6.8.3
35.2	Sim	Corresponde ao tema 6.8 da Norma ISO 26000 Questão: 6.8.3
38. 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.	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.3
38.2	Sim	Corresponde ao tema 6.6 da Norma ISO 26000 Questão: 6.6.3
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com	Corresponde ao tema 6.8 da Norma ISO 26000

empresariais, a empresa:

outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.

Questão: 6.8.3

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		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores e princípios da organização existem em documento formal, que conta com processo de difusão sistemático, com foco no público interno, sob responsabilidade de pessoa ou área responsável.	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.2	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.6	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.7	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.9	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.12	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao item 4.8

1.16	Sim	da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.17	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Há processos sistemáticos de difusão dos valores e princípios para o público interno.	Relacionado aos itens 4.14, 4.15 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global
2.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, a empresa dispõe de um conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar e suas demonstrações financeiras são auditadas por auditoria externa independente.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.10	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.11	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
5.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança,

5.2	Sim	Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e 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
7.1	Sim	Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.2	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.3	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. 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
8.2	Sim	Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. 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
9.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
	Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade,	

10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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
10.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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:	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
11.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.2	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.3	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.4	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
11.14	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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:	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
12.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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:	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
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
13.12	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	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	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

	necessárias para seu desempenho atual.	
15.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpe 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
16.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.7	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.	Relacionado ao indicador LA10 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
20.2	Sim	Relacionado ao indicador EN30 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:	Produce 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
22.3	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador

22.6	Sim	EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.2	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além disso, confere periodicamente o cumprimento da lei e inclui a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.5	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29. 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
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
29.4	Sim	Relacionado ao indicador PR6 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
29.9	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
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:		
	Possui um atendimento básico receptivo, amplamente divulgado, focado na informação e na solução de demandas individuais.	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
30.5	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
30.8	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.9	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.10	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.11	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.14	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:		
	Realiza esporadicamente estudos e pesquisas técnicas sobre danos potenciais de seus produtos e serviços para os consumidores e clientes.	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.1	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para

31.2	Sim	Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.3	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.4	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.5	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.6	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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:		Procura tomar medidas reparadoras em resposta a reclamações e manifestações da comunidade.
		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.3	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38. 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
38.2	Sim	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:		Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter 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

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		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores e princípios da organização existem em documento formal, que conta com processo de difusão sistemático, com foco no público interno, sob responsabilidade de pessoa ou área	Atende ao princípio 10 do Pacto Global

	responsável.	
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
1.6	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
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.12	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.16	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.17	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
1.22	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Há processos sistemáticos de difusão dos valores e princípios para o público interno.	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
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, a empresa dispõe de um conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar e suas demonstrações financeiras são auditadas por auditoria externa independente.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	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
4.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:	Conhece os dilemas específicos e atributos da maioria de suas partes interessadas por meio de um mapeamento periódico e tem estabelecido mecanismos de diálogo e envolvimento das partes interessadas para remediar impactos socioambientais ocasionados por suas atividades,	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

	por meio de equipes preparadas para os planos de contingência necessários.	
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e 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
7.3	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
8.3	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. 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
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
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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 aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
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:	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
11.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2

		e 6 do Pacto Global
11.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
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:	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
12.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
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:	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
13.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.	Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global
14.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	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
15.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
16.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
16.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
	Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em	

18. Para conduzir processos demissionais a empresa:	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
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além disso, confere periodicamente o cumprimento da lei e inclui a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 4 do Pacto Global
28.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29. 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.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

30.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
30.10	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.11	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.14	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
38. 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
38.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter 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

4.4. 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		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores e princípios da organização existem em documento formal, que conta com processo de difusão sistemático, com foco no público interno, sob responsabilidade de pessoa ou área responsável.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.20	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.21	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.22	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios	Há processos sistemáticos de difusão dos valores e princípios para o público interno.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000

éticos da empresa:		
2.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, e 6 da Norma SA 8000
3.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.1	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.2	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.3	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. 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 requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.3	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
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:	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 requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.7	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.10	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
		Atende aos requisitos 5 e

11.14	Sim	9 da Norma SA 8000
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:	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
12.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
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:	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
13.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	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
14.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	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 ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
16. 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
16.6	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.7	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.2	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além disso, confere periodicamente o cumprimento da lei e inclui a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. 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
28.5	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

4.5. 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		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.8	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.9	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
9. 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
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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
10.10	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.11	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.15	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio

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:	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 à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.3	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
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:	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
13.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.4	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. 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
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.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento etc.).	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
		Atende à meta nº 7 das

21.1	Sim	Metas do Milênio
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.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	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
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além disso, confere periodicamente o cumprimento da lei e inclui a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ou desenvolve projetos sociais próprios.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

TERRASINTIMAS

Versão 4.20 - © 2011 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados.

Patrocínio:



Apoio:

