

Blumenau, agosto de 2009.



Georg Kell
Executive Director
UN Global Compact

Prezado Senhor Diretor Executivo Georg Kell,

Vimos por meio desta, reiterar nosso apoio contínuo para com os 10 princípios do Pacto Global. A Dudalina vem desenvolvendo ações junto a seus diversos públicos no sentido de disseminar esses princípios e ser agente de transformação, respeitando os direitos humanos e do trabalho, agindo em prol do meio ambiente e repudiando atitudes que promovam a corrupção.

Nossa comunicação de progresso referente o ano de 2008 é apresentada através do relatório dos Indicadores Ethos, que entendemos ser uma ferramenta de extrema importância para o acompanhamento de nosso desempenho bem como de nossa evolução nos resultados.

Cordialmente,

Sônia Hess de Souza
Diretora Presidente
Dudalina S.A

Dudalina S.A

BR 470, Km 50, nº 7109 – 89052-000 – Bairro: Fortaleza – Blumenau/SC – (47) 3331-9001
Rua Thomaz Carvalhal, 681 – Paraíso – São Paulo/SP – (11) 3885-0773
www.dudalina.com.br

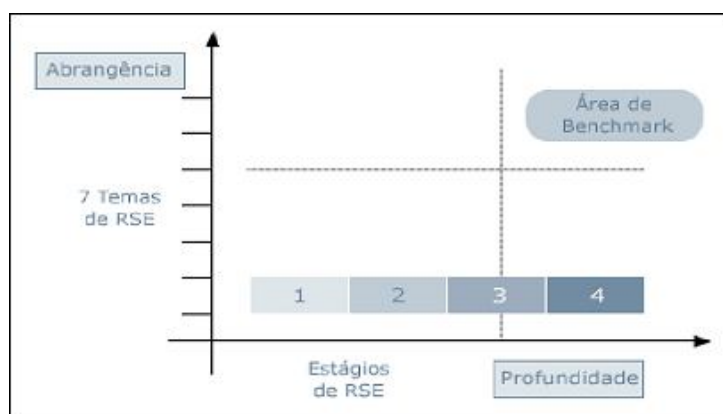
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2008

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 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	236,95	6,87
Público Interno			■		345	217,90	6,32
Meio Ambiente			■		345	240,92	6,98
Fornecedores	■				345	139,24	4,04
Consumidores e Clientes			■		345	333,57	9,67
Comunidade			■		345	341,32	9,89
Governo e Sociedade			■		345	337,50	9,78

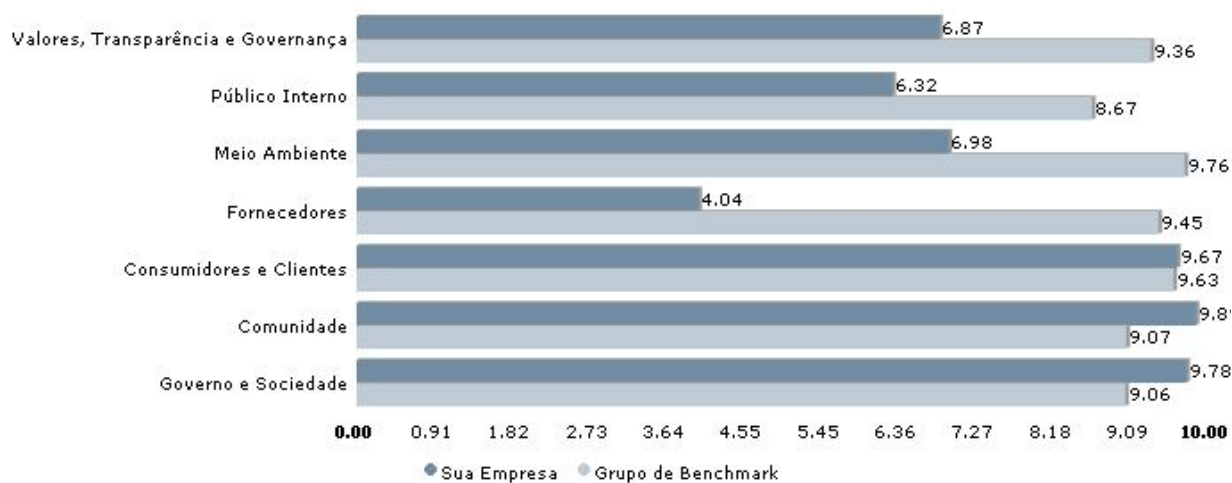
1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

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.

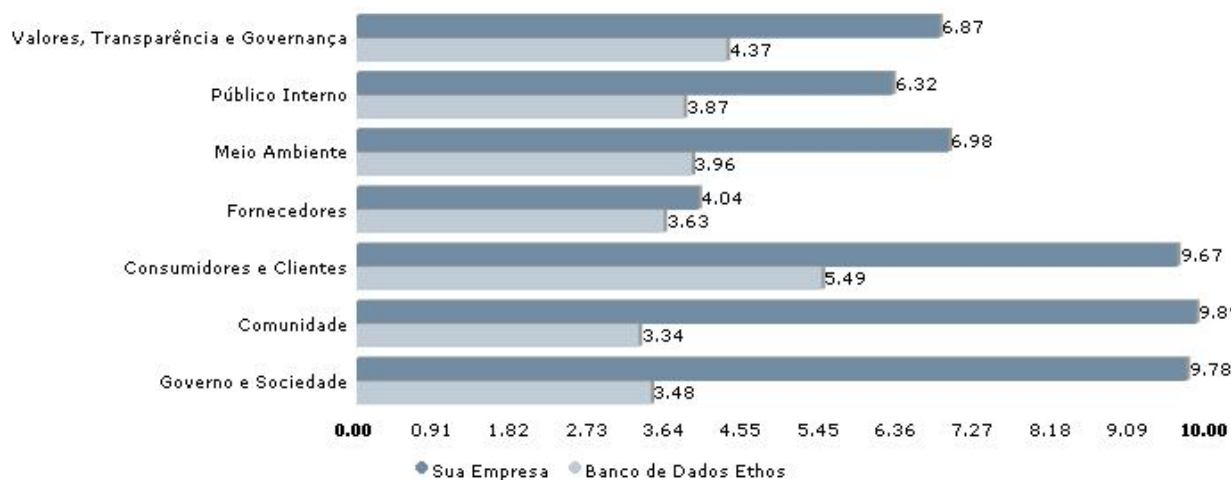
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark
Performance Geral	7,65	9,28	4,02	9,83	
Valores, Transparência e Governança	6,87	9,36	4,37	9,99	
Público Interno	6,32	8,67	3,87	9,98	
Meio Ambiente	6,98	9,76	3,96	10	
Fornecedores	4,04	9,45	3,63	10	
Consumidores e Clientes	9,67	9,63	5,49	10	
Comunidade	9,89	9,07	3,34	10	
Governo e Sociedade	9,78	9,06	3,48	10	

B Empresa integrante do Benchmark

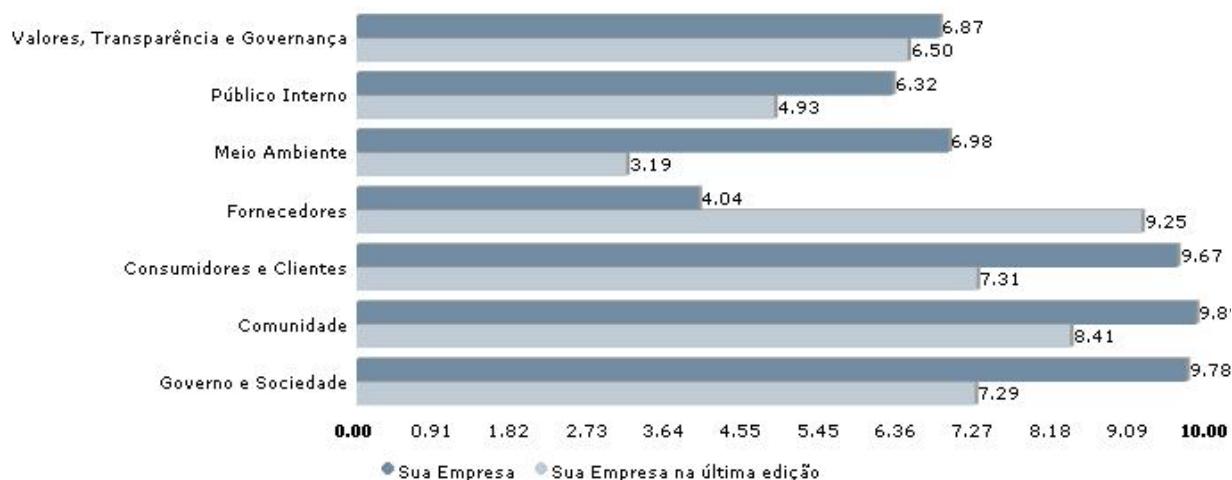
1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



1.4. Empresa X Banco de Dados Ethos



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



2. Detalhamento das Notas

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

2.1. Detalhamento das Notas

Temas/Indicadores de Profundidade	NA Não aplicável		NI Não informado	
	Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark
Valores, Transparência e Governança	345	236,95	6,87	9,36
1. Compromissos Éticos	57,5	27,73	4,82	9,95
2. Enraizamento na Cultura Organizacional	57,5	28,75	5	9,50
3. Governança Corporativa	57,5	56,67	9,86	9,74
4. Relações com a Concorrência	57,5	56,82	9,88	8,79
5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas (Stakeholders)	57,5	39,11	6,80	9,44
6. Balanço Social	57,5	27,87	4,85	8,73
Público Interno	345	217,90	6,32	8,67
7. Relações com Sindicatos	28,75	28,75	10	9,50
8. Gestão Participativa	28,75	20,63	7,18	8,99
9. Compromisso com o Futuro das Crianças	28,75	28,75	10	9,87

10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil	28,75	26,10	9,08	7,78
11. Valorização da Diversidade	28,75	13,57	4,72	8,85
12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial	NA	NA	NA	7,85
13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	28,75	13,63	4,74	7,67
14. Relações com Trabalhadores Terceirizados	28,75	12,97	4,51	9,32
15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	28,75	19,69	6,85	9,45
16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	28,75	19,92	6,93	9,84
17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	28,75	14,11	4,91	8,88
18. Comportamento nas Demissões	28,75	6,81	2,37	6,79
19. Preparação para a Aposentadoria	28,75	12,97	4,51	7,90
Meio Ambiente	345	240,92	6,98	9,76
20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental	69	63,60	9,22	10
21. Educação e Conscientização Ambiental	69	47,25	6,85	10
22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços	69	32,57	4,72	9,96
23. Sustentabilidade da Economia Florestal	69	66	9,57	9,13
24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	69	31,50	4,57	9,68
Fornecedores	345	139,24	4,04	9,45
25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	20,31	2,35	9,43
26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	9,75
27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	8,93
28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	81,43	9,44	9,69
Consumidores e Clientes	345	333,57	9,67	9,63
29. Política de Comunicação Comercial	115	115	10	9,36
30. Excelência no Atendimento	115	108,57	9,44	9,75
31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços	115	110	9,57	9,78
Comunidade	345	341,32	9,89	9,07
32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	85,38	9,90	8,90
33. Relações com Organizações Locais	86,25	86,25	10	9,25
34. Financiamento da Ação Social	86,25	86,25	10	8,46
35. Envolvimento com a Ação Social	86,25	83,44	9,67	9,65
Governo e Sociedade	345	337,50	9,78	9,06
36. Contribuições para Campanhas Políticas	69	64,50	9,35	8,59
37. Construção da Cidadania pelas Empresas	69	69	10	8,87
38. Práticas Anticorrupção e Antipropina	69	66	9,57	8,91
39. Liderança e Influência Social	69	69	10	9,38
40. Participação em Projetos Sociais Governamentais	69	69	10	9,63

2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2006	2007	2008
3.10 Total de membros do conselho de administração (ou estrutura similar)			9
3.11 Percentual do conselho de administração (ou estrutura similar) formado por conselheiros independentes, sem cargo executivo			100%
3.12 Percentual de mulheres no conselho de administração (ou estrutura similar)			33%
3.13 Percentual de negros (pretos e pardos) no conselho de administração (ou estrutura similar)			0
6.18 Quantas partes interessadas (público interno,			

fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) estão envolvidas na elaboração do balanço social	5
6.19 Quantas partes interessadas estão contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza	5
9.5 Total de menores aprendizes na empresa	7
9.6 Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem	0
9.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de- obra infantil	0
10.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	
10.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	
10.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)	
10.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde	
10.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	
10.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade	
10.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade	
10.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade	3
10.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	
10.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.	
10.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	
10.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	
10.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	
10.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	
10.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	
10.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	
10.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	
10.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	
10.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	
10.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	
10.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.	
10.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.	
10.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	
10.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*	
10.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	
10.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	
10.44 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	
10.45 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	
10.46 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*	
10.47 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	
10.48 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	
10.49 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	
10.50 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	
10.51 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	
10.52 Total de empregadas cujo último filho recebeu	

amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.			
10.53 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.			
10.54 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*			
10.55 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.56 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*			
10.57 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.58 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*			
10.59 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*			
10.60 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*			
10.61 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*			
10.62 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*			
10.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*			
11.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa	2	2	1.93
11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
11.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	4.54	4.54	4.17
11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência	493	568	613.83
11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
11.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	1500	1588.80	1715.91
11.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos		15%	5.14
12.9 Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados			
12.10 Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa			
12.11 Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis			
12.12 Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis			
12.13 Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa			
12.14 Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis			
12.15 Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis			
12.16 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais			
12.17 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais			
12.18 Salário médio mensal de homens brancos – em reais			
12.19 Salário médio mensal de homens negros – em reais			
12.20 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais			
12.21 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais			
12.22 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais			
12.23 Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais			
12.24 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais			
12.25 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais			
12.26 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais			
12.27 Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais			
13.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados		77%	75%
13.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis			67%

13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico	88%	
13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais	8747.96	
13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais	8802.00	
13.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais	2243.66	
13.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais	3536.54	
14.5 Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados		
14.6 Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados		
14.7 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados		
14.8 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados		
14.9 Percentual de pessoas com deficiência		
14.10 Percentual de pessoas acima de 45 anos		
14.11 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais		
14.12 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais		
14.13 Salário médio mensal de homens brancos – em reais		
14.14 Salário médio mensal de homens negros – em reais		
15.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais	15739501	
15.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	1.06%	1.01%
15.11 Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial		1.03%
15.12 Percentual de empregados beneficiados		100%
15.13 Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial		
15.14 Percentual de empregados beneficiados		
15.15 Percentual de ações da empresa em poder dos empregados		
16.13 Média de horas extras por empregado/ano	89.30	108.56
16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano		0.56%
16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço		100%
16.16 Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo lesões por esforço repetitivo – LER)		0
16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço		0
17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano		
17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação		
17.10 Total de analfabetos na força de trabalho		
17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho		
17.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho		
17.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho		
17.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho		
17.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho		
17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho		
17.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho		
17.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho		
17.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho		
17.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho		
18.6 Total de empregados no final do período	1262	1245

18.7 Total do passivo trabalhista no final do período			43867.47
18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período			25
18.9 Total de demissões no período	300		497
18.10 Total de admissões no período	599		466
18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos	0		0.2%
19.5 número de empregados que participaram do programa de preparação para a aposentadoria	0	0	0
19.6 número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado	0	0	0
22.8 Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental			
22.9 Total do passivo ambiental no final do período			
23.4 Total de visitas programadas ou eventuais para monitoramento da origem de insumos madeireiros e florestais empregados pela empresa			0
23.5 Quantidade de produtos de origem florestal com origem verificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo			0
23.6 Quantidade de produtos de origem florestal com cadeia produtiva certificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo			1
24.7 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais)			
24.8 Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental			
24.9 Consumo anual de energia (em kWh)			
24.10 Consumo anual de água (em m3)			
24.11 Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas)			
24.12 Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)			
24.13 gasolina/diesel (em litros)			11.636
24.14 óleo combustível (em toneladas)			
24.15 gás – GLP/GN (em m3)			
25.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social			
25.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores			
25.12 Total de fornecedores			
25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período			
26.2 Total de autuações por uso de mão-obra-infantil na cadeia produtiva	0	0	0
27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva	0	0	0
30.15 Vendas líquidas	93401000	115032000	130764786
30.16 Total de consumidores ou clientes	1200	1330	2162
30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC	4000	3990	4782
30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC	70%	70%	98%
30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC	0	0	0
30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)			0.1
30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes			0
31.7 Total de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, Ipem etc.)	5		3
31.8 Total de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos	15		9
35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)	0.1%	0.12%	0.15%
35.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços	35%	25%	0
35.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie	15%	15%	
35.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio	50%	60%	77%
35.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade	0%	0%	0%
35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade	4%	8%	8%

35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados	90	120	104
--	----	-----	-----

3. Índice de Desenvolvimento Infantil

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

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

De acordo com os dados informados no preenchimento:

- a) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: **NI**.
- b) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados terceirizados é: **NI**.
- c) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados autônomos ou comissionados é: **NI**.

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

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

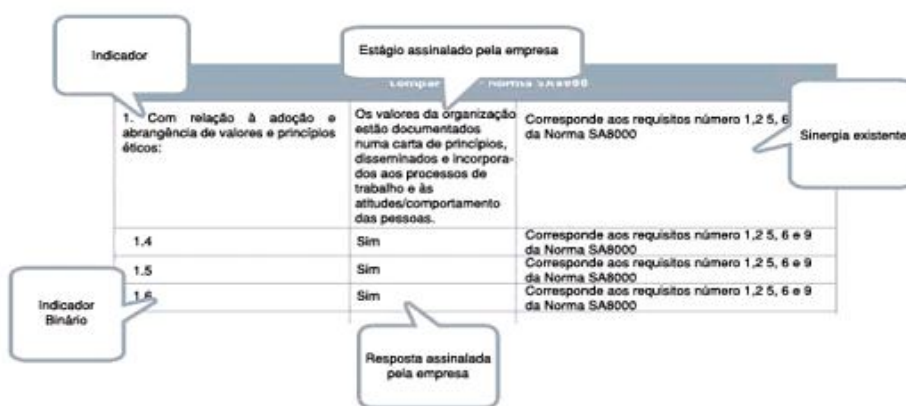
4. Relatórios Comparativos

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 validas se as policas 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		
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
1.1	Sim	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
1.5	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 éticos da empresa:	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
2.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
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 disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	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:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.1	Sim	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
11.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.7	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.11	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.13	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.14	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.15	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.16	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:	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização etc.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.7	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.10	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.11	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.13	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:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades.	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.5	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	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
16.8	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.9	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.10	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas	Possui políticas de seleção e avaliação	

relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	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
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.3	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.5	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.6	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:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.3	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.6	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.7	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

4.2. Comparativo: GRI

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

Comparativo - GRI		
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
1.5	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
		Relacionado ao item 4.8 da

1.9	Sim	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
1.15	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
1.19	Sim	Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
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
2.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
2.3	Sim	Relacionado ao 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 do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	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
5.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.2	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e

6.1	Sim	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 disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	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:	Além do exposto nos dois estágios anteriores, tem um processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados, a fim de prepará-los para contribuírem com o comitês de gestão ou nas decisões estratégicas, apresentando informações importantes para a gestão de riscos e oportunidades.	Relacionado aos itens 4.4, 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global
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:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.1	Sim	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
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Entende que a proteção à maternidade e à infância é um direito e uma contribuição fundamental para o desenvolvimento das presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos da infância.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10.1	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para

10.4	Sim	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
11.5	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
11.9	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.11	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.12	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.13	Sim	Relacionado ao indicador 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
11.15	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.16	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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:	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização etc.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.4	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

13.5	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.7	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.9	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.10	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.11	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
13.13	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:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades.	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.5	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:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Relacionado aos indicadores LA6 e LA8 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
16.8	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.9	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global

		Reporting Initiative
17. 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
17.1	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.4	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.5	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.2	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.4	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
19.1	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Ao desenvolver novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), leva em conta, desde a concepção, os princípios da sustentabilidade ambiental e as oportunidades a ela relacionadas .	Relacionado ao indicador EN6 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
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:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.1	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global

		Reporting Initiative
22.2	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.5	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.6	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.1	Sim	Relacionado ao indicador EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.4	Sim	Relacionado ao indicador EN10 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
25.3	Sim	Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.5	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.6	Sim	Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 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:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.3	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.6	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

28.7	Sim		Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:		Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.1	Sim		Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim		Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.3	Sim		Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.4	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
29.6	Sim		Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.7	Sim		Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.8	Sim		Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.9	Não		Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.10	Não		Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. 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
30.1	Sim		Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.3	Sim		Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.5	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
30.11	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
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos ou na prestação de serviços.	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.2	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para 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
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:	Além de possuir uma política formal de relacionamento com a comunidade, mantém comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar suas atividades e monitorar seus impactos.	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.2	Sim	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
32.4	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.5	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de

		Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.6	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.7	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.2	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36. Com relação ao financiamento de partidos políticos e de candidatos a cargos públicos, a empresa:	Além do descrito no estágio anterior, promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto, envolvendo todos os empregados e outras partes interessadas.	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36.1	Não	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
37. Com relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania, tanto internamente quanto em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno, exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Relacionado ao indicador SO5 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:	Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Relacionado aos indicadores SO2 e SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
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
39.1	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:	Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral, contribuindo para seu fortalecimento.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador

40.1	Sim	S05 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.2	Sim	Relacionado ao indicador S05 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.3	Sim	Relacionado ao indicador S05 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 responsável.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.15	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.19	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
2.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

3.6	Sim	Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
3.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:	Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados, considerando o combate à formação de trustes e cartéis, práticas desleais de comércio, fraudes em licitações e espionagem empresarial.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.8	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:	Além de priorizar o constante envolvimento e diálogo com suas partes interessadas, possui estratégia de gestão da informação e conhecimento para "internalizar as externalidades socioambientais" negativas ocasionadas por suas atividades como base para redefinição de políticas e processos de gestão ou produção.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.16	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	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
		Atende aos princípios 3 e 10

7.3	Sim	do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Além do exposto nos dois estágios anteriores, tem um processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados, a fim de prepará-los para contribuírem com o comitês de gestão ou nas decisões estratégicas, apresentando informações importantes para a gestão de riscos e oportunidades.	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
8.1	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
8.2	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.1	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.4	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Entende que a proteção à maternidade e à infância é um direito e uma contribuição fundamental para o desenvolvimento das presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos da infância.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 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
11.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.16	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:	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização etc.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

13.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.13	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:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5 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
17.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 5 e 6 do Pacto Global
17.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.4	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
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 aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
19.1	Sim	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:	Ao desenvolver novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), leva em conta, desde a concepção, os princípios da sustentabilidade ambiental e as oportunidades a ela relacionadas.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global

20.1	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.2	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. 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
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22.1	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:	Os insumos madeireiros e florestais utilizados nas instalações e/ou nos produtos da empresa possuem certificação de origem e/ou da cadeia de custódia.	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
23.1	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
23.3	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.1	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.4	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.6	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:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende ao princípio 4 do Pacto Global
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

28.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 do Pacto Global
28.7	Sim	Atende ao princípio 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:	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	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
29.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.7	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.8	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30. 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
30.3	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
30.11	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos ou na prestação de serviços.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
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:	Além de possuir uma política formal de relacionamento com a comunidade, mantém comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar suas atividades e monitorar seus impactos.	Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global
32.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global
32.7	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
34.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global

34.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
36. Com relação ao financiamento de partidos políticos e de candidatos a cargos públicos, a empresa:	Além do descrito no estágio anterior, promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto, envolvendo todos os empregados e outras partes interessadas.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
36.1	Não	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
37. Com relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania, tanto internamente quanto em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno, exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
37.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
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
39.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
40.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
40.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

4.4. Comparativo: Metas do Milênio

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

Comparativo - Metas do Milênio		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
		Atende à meta nº 8 das

3.6	Sim	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
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:	Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados, considerando o combate à formação de trustes e cartéis, práticas desleais de comércio, fraudes em licitações e espionagem empresarial.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
9.1	Sim	Atende à meta nº 2 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:	Entende que a proteção à maternidade e à infância é um direito e uma contribuição fundamental para o desenvolvimento das presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos da infância.	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 8 das Metas do Milênio
10.1	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
10.2	Sim	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 6 das Metas do Milênio
10.4	Sim	Atende às metas nº 4 e 6 das Metas do Milênio
10.11	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 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
11.11	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.13	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:	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização etc.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.4	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.5	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.7	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.8	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.9	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio

13.10	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.11	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.13	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio
17.1	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
17.2	Sim	Atende à meta nº 2 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
18.2	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.4	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.5	Sim	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:	Ao desenvolver novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), leva em conta, desde a concepção, os princípios da sustentabilidade ambiental e as oportunidades a ela relacionadas .	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.2	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:	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
21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:	Os insumos madeireiros e florestais utilizados nas instalações e/ou nos produtos da empresa possuem certificação de origem e/ou da cadeia de custódia.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23.3	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:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.4	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
28.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
28.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
28.7	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
30. 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
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:	Além de possuir uma política formal de relacionamento com a comunidade, mantém comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar suas atividades e monitorar seus impactos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
32.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
34.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
37. Com relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania, tanto internamente quanto em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno, exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
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
39.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:	Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral, contribuindo para seu fortalecimento.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Patrocínio:

