

2008

RELATÓRIO COPAGAZ

COPAGAZ REPORT

CASES EM SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL
EXAMPLES OF BUSINESS SUSTAINABILITY





2008

RELATÓRIO
DE SUSTENTABILIDADE

COPAGAZ

SUSTAINABILITY
REPORT

Mensagem do Presidente	7
<i>Message of the President</i>	

Mensagem do Comitê de Sustentabilidade Empresarial.....	9
<i>Message of the Committee on Business Sustainability</i>	

A Copagaz.....	11
<i>Copagaz</i>	
Perfil	11
<i>Profile</i>	
Estrutura Operacional	13
<i>Operational Structure</i>	

Transparência e Responsabilidade Socioambiental	19
<i>Transparency and Social and Environmental Responsibility</i>	
Relatório de Sustentabilidade	19
<i>Sustainability Report</i>	
Comitê de Sustentabilidade Empresarial	29
<i>Committee on Business Sustainability</i>	
Parcerias Institucionais	30
<i>Institutional Partnerships</i>	
O PAPS.....	38
<i>PAPS</i>	

Para maior praticidade e conforto, o Índice desse Relatório é navegável. Para acessar diretamente o conteúdo correspondente, basta passar o cursor sobre o número da página e clicá-lo.

Estrutura de Governança	41
<i>Governance Structure</i>	

Relacionamento com Stakeholders	43
<i>Relationship with Stakeholders</i>	

Colaboradores	43
<i>Employees</i>	

Revendedores.....	63
<i>Resellers</i>	

Clientes	67
<i>Clients</i>	

Clientes residenciais	68
<i>Residential clients</i>	

Clientes industriais, comerciais, rurais, públicos e grandes condomínios.....	71
<i>Industrial, commercial, rural & public clients, & large buildings</i>	

Meio Ambiente.....	78
<i>Environment</i>	

Sociedade.....	93
<i>Society</i>	

Ibase 2008	99
<i>Ibase 2008</i>	

Sumário.....	104
<i>Summary</i>	

For your convenience and comfort, the Index of this Report is navigable. To directly access the corresponding content, simply move the cursor on the page number and click it.

NAVEGABILIDADE DO RELATÓRIO | REPORT'S NAVIGABILITY

O Relatório de Sustentabilidade contém ícones de identificação dos principais *stakeholders* envolvidos nas operações da Copagaz: colaboradores, revendedores, clientes, meio ambiente, sociedade, governo e fornecedores. Eles servem como legendas para o conteúdo direcionado a cada público, tornando a leitura mais fácil e interativa.



The Sustainability Report contains icons for the identification of key stakeholders involved in Copagaz's operations: employees, resellers, customers, environment, society, government and suppliers. The icons serve as captions for the content targeted to each stakeholder, making reading easier and more interactive.

REFERÊNCIAS EXTERNAS | EXTERNAL REFERENCES

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) tratam-se de desafios lançados pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2000, com os quais se comprometeram seus 191 países-membros. Em forma de metas específicas, adaptadas a cada país, os oito ODMs, como são chamados, representam um pacto entre países para tornar o mundo mais equânime e justo até 2015.



The Millennium Development Goals (MDGs) are challenges launched by the United Nations (UN) in 2000, to its 191 member countries. By means of specific goals, adapted to each country, the eight MDGs, as they are called, represents an agreement between countries to make the world more fair and equitable until 2015.

A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização não-governamental internacional cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade utilizados voluntariamente por empresas do mundo todo. Desde 2006, a Copagaz elabora seus Relatórios de Sustentabilidade com base nas diretrizes da GRI versão G3.



The Global Reporting Initiative (GRI) is an international non-governmental organization whose mission is to develop and disseminate globally guidelines for sustainability reports used voluntarily by companies worldwide. Since 2006 Copagaz prepares its Sustainability Reports based on the G3 version of the GRI guidelines.

O Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pela ONU com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores internacionalmente aceitos, que estão representados em 10 princípios fundamentais nas áreas de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção Ambiental e Contra a Corrupção.



Principle 1
Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.



Principle 2
Make sure that they are not complicit in human rights abuses.



Principle 3
Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.



Principle 4
The elimination of all forms of forced and compulsory labour.



Principle 5
The effective abolition of child labour.



Principle 6
The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



Principle 7
Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.



Principle 8
Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.



Principle 9
Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



Principle 10
Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

The Global Compact is an initiative developed by the UN aiming to mobilize the international business community for the adoption in their business practices, of internationally accepted values, which are represented in 10 fundamental principles in the areas of Human Rights, Labour Standards, Environment and Anti-Corruption.



MENSAGEM DO PRESIDENTE (1.1 e 1.2)

O ano de 2008 foi pleno de progressos para a Copagaz. Marcado por acontecimentos internos e externos importantes, durante esse período pudemos avançar significativamente no que concerne ao desafio de inserir a sustentabilidade no dia a dia de nossos negócios.

É com esse objetivo que nosso Comitê de Sustentabilidade Empresarial e nossos demais colaboradores têm trabalhado, propondo e implementando ações que possam aprimorar a qualidade de nossa gestão, o desenvolvimento de nossos colaboradores, preservar o meio ambiente e trazer benefícios às comunidades nas quais atuamos.

Desde 2003, somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas, comprometendo-nos a adotar uma gestão alinhada a seus dez princípios fundamentais. Em 2008, tivemos a satisfação de receber o maior reconhecimento que essa organização oferece: nossa Comunicação de Progresso (COP), integrada a nosso Relatório de Sustentabilidade baseado na *Global Reporting Initiative* (GRI), foi considerada como Prática Notável. Na história do Pacto, apenas nove empresas brasileiras receberam essa condecoração.

Para nós, reconhecimentos como esse ilustram a assertividade de nosso trabalho, recompensando nossa dedicação em fortalecer e disseminar os valores da Sustentabilidade. Outro importante evento, ocorrido em outubro de 2008, foi a oportunidade que tive de assinar, em nome da Copagaz, a iniciativa do Pacto Global denominada *Caring for Climate*, além de participar do primeiro encontro de signatários, na sede das Nações Unidas, em Genebra, na Suíça, no qual nos comprometemos a assumir liderança nas questões relacionadas às mudanças climáticas.

Por isso, é com satisfação e solidez que, mais uma vez, por meio do Relatório de Sustentabilidade, reafirmamos nosso compromisso com o Pacto Global no cumprimento dos seus objetivos.

Finalmente, esperamos que esta publicação atinja seu objetivo fundamental: compartilhar nossos principais programas e ações, para que, no exercício da transparência, possamos, ao mesmo tempo, prestar contas e servir de exemplo para nossos parceiros comerciais, colaboradores, clientes e fornecedores, sem os quais essas vitórias não teriam sido possíveis.

A todos uma boa leitura!

Ueze Zahran | Diretor Presidente

MESSAGE OF THE PRESIDENT (1.1 AND 1.2)

2008 has been a year full of progress for Copagaz. Marked by major internal and external events, during this period we have been able to make significant advances as we face the challenge of incorporating sustainability into the daily routine of our business activities.

It is with this objective that our Committee on Business Sustainability and our other employees have been working, proposing and implementing actions that will improve the quality of our management, the development of our employees, preserve the environment and bring benefits to the communities in which we operate.

Since 2003, we have been signatories of the United Nations Global Compact, undertaking to adopt a management approach that is in line with its ten fundamental principles. In 2008, we had the satisfaction of receiving the greatest recognition that this organization has to offer: our Communication on Progress (COP), accompanying our Sustainability Report based on the Global Reporting Initiative (GRI), was considered to be a Notable COP. In the history of the Compact, only nine Brazilian companies have won this recognition.

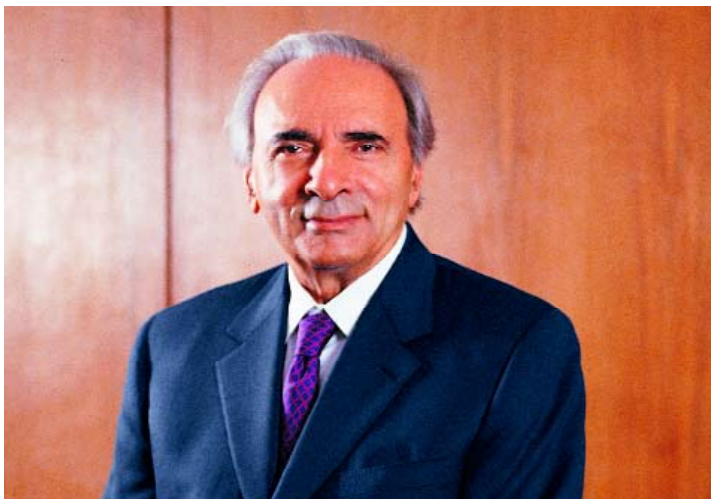
For us, recognition of this sort illustrates the assertiveness of our work, rewarding our dedication to strengthening and disseminating the values of sustainability. Another important event, which took place in October of 2008, was the opportunity I had to sign the Global Compact initiative called Caring for Climate on behalf of Copagaz, in addition to participating in the first gathering of signatories, at the headquarters of the United Nations in Geneva Switzerland, where we committed ourselves to assuming leadership in issues relating to climate change.

And so it is with satisfaction and solid commitment that, once again, through this Sustainability Report, we are reaffirming our commitment to the Global Compact through the fulfillment of its objectives.

Finally, we hope that this publication will achieve its fundamental objective: to share our main programs and actions so that, through the exercise of transparency, we can simultaneously demonstrate accountability and serve as an example for business partners, employees, clients and suppliers, without whom these victories would not have been possible.

Happy reading to all!

Ueze Zahran | Director President





MENSAGEM DO COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

Para nós do Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Copagaz, o ano de 2008 foi muito significativo. Além de alavancar uma série de ações que já estavam em pauta, tivemos a satisfação de ter um dos principais trabalhos que lideramos, o Relatório de Sustentabilidade da Copagaz, reconhecido como Prática Notável pelo Pacto Global das Nações Unidas. Esse é um grato reconhecimento que, para nós, significa aprendizado e amadurecimento, sinalizando que estamos no caminho certo.

Nosso Comitê de Sustentabilidade Empresarial foi criado em 2006 e tem por objetivo aprimorar a gestão em Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade da empresa. Presidido por um membro da Assessoria da Presidência e composto por representantes das Áreas de Engenharia, Logística, Recursos Humanos, Informática, Comercial e Financeira, o Comitê é responsável por elaborar e liderar a implementação da Política de Sustentabilidade da Copagaz, aprovada pela Presidência, bem como deliberar e acompanhar as práticas, investimentos, treinamentos, programas e parcerias socioambientais.

Por isso é com enorme satisfação que convidamos todos a compartilhar conosco as ações e programas em Sustentabilidade Empresarial desenvolvidos em 2008, pois, sem a participação e a cooperação de nossos colaboradores, parceiros comerciais, clientes, fornecedores e sociedade, nada disso teria sentido.

Desejamos a todos uma excelente leitura.

Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Copagaz



Comitê de Sustentabilidade Empresarial - *Committee on Business Sustainability*. Da esquerda para direita - *From the left to the right*: Cleide Silva Lino, Renato Valero, Beatriz Nunes, Reinaldo G. Melero, Elizete Neto Tavares Paes, Marcos Paulo Ferraz, Aldo F. Kressin, Lilian Estadella, Ana Cândida Moreno de Barros e Claudio Teodoro (ausente - *absent*).

MESSAGE OF THE COMMITTEE ON BUSINESS SUSTAINABILITY

For those of us on Copagaz' Committee on Business Sustainability, 2008 has been a very significant year. In addition to leveraging a series of actions that were already under way, we had the satisfaction of having one of the main activities in which we are leaders, the Copagaz Sustainability Report, win recognition as a Notable Communication on Progress by the United Nations Global Compact. This is a gratifying achievement that, to us, signifies learning and maturation, indicating that we are on the right road.

Our Committee on Business Sustainability was created in 2006 and has as its objective to improve management in the company's Corporate Social Responsibility and Sustainability. Presided over by a member of the of the Advisory Office of the Presidency and made up of representatives from the Departments of Engineering, Logistics, Human Resources, Computer Systems, Sales and Finance, the Committee is responsible for preparing and leading in the implementation of the Copagaz Sustainability Policy approved by the Presidency, as well as deliberating over and overseeing social and environmental practices, investment, training, programs and partnerships.

And so it is with enormous satisfaction that we invite everyone to share with us the actions and programs in Business Sustainability carried out in 2008, since without the participation and cooperation of our employees, business partners, clients, suppliers and society, none of this would have been possible.

We wish everyone an enjoyable reading experience.

Copagaz Committee on Business Sustainability





A COPAGAZ

PERFIL (2.1, 2.5, 2.6, 2.8*, 4.8*)

A Copagaz Distribuidora de Gás Ltda é uma empresa brasileira, capital fechado, grande porte, tradicional e familiar. Completou, em 2008, 53 anos de uma trajetória de crescimento sólido e contínuo, sendo presidida até os dias de hoje pelo seu fundador, Ueze Elias Zahran, o que certamente representa um dos pilares do sucesso da empresa.

Sendo a quinta maior empresa distribuidora de GLP do Brasil e consciente da fundamental importância que seu produto possui para o cotidiano de seus clientes, a Copagaz tem como Missão:

Engarrafar e distribuir GLP (gás liquefeito de petróleo) satisfazendo as necessidades de energia de um número crescente de pessoas e empresas, com qualidade e a um preço justo. Respeitamos o meio ambiente, somos leais com nossos parceiros, geramos satisfação aos colaboradores, defendemos a rentabilidade e o crescimento esperado pelos acionistas e apoiamos nossa rede de distribuição de tal forma que, aos usuários finais de GLP, seja garantido o fornecimento com conforto, praticidade, segurança e rapidez.

COPAGAZ

PROFILE (2.1, 2.5, 2.6, 2.8, 4.8)

Copagaz Distribuidora de Gás Ltda. is a large, privately held Brazilian company, a traditional and family business. In 2008 the company marked 53 years in a trajectory of solid and continuous growth, being presided over down to the present by its founder, Ueze Elias Zahran, who most certainly represents one of the pillars of its success.

As the fifth largest company in Brazil distributing liquefied petroleum gas, and aware of the fundamental importance of its product in the daily lives of its clients, Copagaz has the following Mission:

To bottle and distribute LP Gas (liquefied petroleum gas) satisfying the energy needs of a growing number of people and companies, with quality and at a fair price. We respect the environment, we are fair to our partners, we provide satisfaction for our employees, we uphold the profitability and growth expected by shareholders and we support our distribution network in such a way that end users of LP Gas are ensured of being supplied with comfort, convenience, safety and speed.





A Visão da Copagaz é constituída por seu objetivo ideal, a ser perseguido continuamente. Esta permeia o trabalho cotidiano e as decisões estratégicas da empresa, servindo também de norteadora:

Ser reconhecida como uma empresa preocupada com as necessidades de seus clientes, com a excelência de atendimento, como referência em eficiência administrativa, em conduta ética e responsabilidade social, como um investimento recompensador e como o melhor local para os seus colaboradores se desenvolverem profissionalmente

Embasando a trajetória até sua Visão e garantindo a solidez para o cumprimento de sua Missão, a Copagaz possui, ainda, seus Valores, que são as diretrizes que orientam as relações da empresa com todos os seus *stakeholders*. Estes refletem o compromisso e a responsabilidade da Copagaz em atuar de forma ética e íntegra junto a seus diferentes públicos:

- Satisfação e segurança do consumidor;
- Ética e respeito na relação com os concorrentes e parceiros;
- Valorização dos funcionários: reconhecimento, oportunidades e desenvolvimento profissional;
- Cumprimento da legislação vigente;
- Responsabilidade social e ambiental: respeito às comunidades circunvizinhas, desenvolvimento de projetos socioculturais, respeito ao meio ambiente.

The Copagaz Vision derives from ideal objective, which is to be continuously pursued. It permeates the daily work and strategic decisions of the company, providing them with guidance:

To be recognized as a company concerned with the needs of its clients and providing excellent service, as a model of administrative efficiency, ethical conduct and social responsibility, as a rewarding investment and as the best place for its employees to develop professionally.

Based on its path towards its Vision and ensuring the reliability of fulfilling its Mission, Copagaz also has its Values, which are guidelines for managing relationships with all of its stakeholders. These Values reflect Copagaz' commitment and responsibility to act in an ethical and proper manner with its various constituencies:





Empregando 1.169 funcionários em nove diferentes estados do Brasil, a Copagaz tem consciência de seu potencial de impacto e de transformação econômica, social e ambiental. Este Relatório é consequência deste entendimento, uma vez que se dedica a descrever suas ações no âmbito da Sustentabilidade, bem como seus limites e impactos.

ESTRUTURA OPERACIONAL (2.3, 2.4, 2.7, 2.9)

Com sede na capital paulista, a Copagaz atua no território brasileiro por meio de 14 unidades operacionais, que atendem clientes em 19 estados e no Distrito Federal. Essas unidades operacionais organizam-se em 13 Terminais de Engarrafamento, estruturas com operação comercial, onde se manuseia e distribui o Gás LP, e uma Base de Distribuição, que consiste em uma unidade semelhante às anteriores, porém que não realiza o processo de engarrafamento.

Para a otimização logística da distribuição, a Copagaz conta, ainda, com mais nove Depósitos Avançados Copagaz (DACs), cuja função é servir de estrutura de estocagem de Gás LP em botijões para abastecimento de revendedores que se localizem mais próximos. Dessa forma, é possível reduzir os custos de frete, as emissões veiculares e o tempo de entrega.

A estrutura operacional da Copagaz não sofreu alterações no último ano.

- Satisfaction and safety of the consumer;
- Ethics and respect in relations with competitors and partners;
- Appreciation of staff: recognition, opportunity and professional development;
- Compliance with legislation in force;
- Social and environmental responsibility: respect for the surrounding communities, development of social and cultural projects, respect for the environment.

With a staff of 1,169 employees in nine different states in Brazil, Copagaz is aware of its potential for impact and economic, social and environmental transformation. This Report is the consequence of this understanding, inasmuch as it is devoted to explaining the company's actions in the domain of Sustainability, as well as its limitations and impacts.

OPERATIONAL STRUCTURE (2.3, 2.4, 2.7, 2.9)

With its main office in the capital of the state of São Paulo, Copagaz is active in the territory of Brazil through its 14 operating units, which serve clients in 19 states and the Federal District. These operating units are organized into 13 Bottling Terminals, structures for sales operations, where LP Gas is handled and distributed, and a Distribution Base, which consists of a unit similar to the others, but which does not engage in the process of bottling.

To optimize the logistics of distribution, Copagaz also has an additional Advanced Copagaz Deposit, whose function it is to serve as a storage structure for LP Gas in canisters to supply those resellers who are closest at hand. In this way, it is possible to reduce freight costs, vehicle emissions and delivery time.

The operational structure of Copagaz has not undergone changes in the past year.



ESTRUTURA OPERACIONAL | OPERATIONAL STRUCTURE





1. Araucária (PR) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
2. Bauru (SP) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
3. Campo Grande (MS) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
4. Canoas (RS) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
5. Caucaia (CE) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
6. Cuiabá (MT) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
7. Duque de Caxias (RJ) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
8. Goiânia (GO) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
9. Ibitiré (MG) • Base de Distribuição | *Distribution Base*
10. Ipojuca (PE) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
11. Itajaí (SC) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
12. Itápolis (SP) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
13. Jardinópolis (SP) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
14. Londrina (PR) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
15. Maceió (AL) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
16. Mauá (SP) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
17. Patos de Minas (MG) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
18. Paulínia (SP) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
19. Ribeirão Preto (SP) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
20. São José do Rio Preto (SP) • Depósito Avançado | *Advanced Deposit*
21. São José dos Campos (SP) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
22. São Paulo (SP) • Matriz | *Company Headquarters*
23. São Paulo (SP) – Socorro • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*
24. Uberlândia (MG) • Terminal de Engarrafamento | *Bottling Terminal*



FLUXO DE DISTRIBUIÇÃO | FLOW OF DISTRIBUTION



O Gás LP é produzido pelas **refinarias**, a partir do cozimento do petróleo cru ou do gás natural;

*LP Gas is produced by **refineries** through a cooking process of raw petroleum, or from natural gas;*



Das refinarias, o Gás LP chega à Copagaz por meio de **dutos** ou **caminhões-tanque**;

*From the refineries, LP Gas arrives at Copagaz via **pipeline** or **tanker truck**;*



Nas unidades operacionais da Copagaz, o Gás LP é armazenado em grandes vasos de pressão horizontal, de onde ele segue para o **processo de envasamento** em recipientes transportáveis de diferentes tamanhos (botijões) ou para a disponibilização a granel, por meio dos **caminhões transportadores**;

*At the Copagaz operating units, LP Gas is stored in large horizontal pressure containers, and from here it proceeds to the **process of bottling** in transportable receptacles of different sizes (canisters) or for bulk shipments, via **tanker trucks**;*



A entrega aos **clientes residenciais** é realizada por meio dos **revendedores**, parceiros comerciais operando no varejo, os quais adquirem os botijões na Copagaz e os disponibilizam para venda aos consumidores finais;

*Delivery to **residential clients** is carried out by **resellers**, business partners who are retail operators, who purchasing Copagaz canisters and making them available for sale to end consumers;*



O atendimento a **clientes industriais, condomínios, pequenas e médias empresas e empreendimentos agrícolas** é realizado por meio dos **caminhões Bob-Tail ou Auto-Tanques**, que abastecem os recipientes transportáveis e estacionários instalados nos clientes.

*The service of **industrial clients, large buildings, small and medium-sized businesses and agricultural concerns** is carried out by **Bob-Tail trucks**, or **Auto-tankers**, which fill up the transportable receptacles and stationary storage tanks installed at clients' facilities.*



O gás LP

O Gás Liquefeito de Petróleo (Gás LP), é mais conhecido como “gás de cozinha”, apesar de também ser amplamente utilizado em indústrias. Ele é assim conhecido por estar presente em cerca de 95% das cozinhas brasileiras!

Produzido a partir do cozimento do petróleo cru, em refinarias, ou a partir do gás natural, em Unidades de Processamento de Gás Natural (UPGNs), o Gás LP possui uma natureza tecnológica que oferece praticidade e segurança a seus usuários: sendo mais leve que a água, em estado líquido, ele pode ser armazenado sob pressão moderada, o que também facilita seu transporte; sendo mais pesado que o ar, em estado gasoso, ele fica perto do chão em caso de vazamento. Por ser invisível e inodoro, adiciona-se a ele um odorizante não-tóxico, como medida de segurança.

Outra importante característica do Gás LP é que se trata de um combustível limpo, não-tóxico e não-contaminante. O poder calorífico de um recipiente transportável padrão (13kg) corresponde à queima de cerca de dez árvores, o que significa que a disseminação de seu uso, principalmente na substituição de fogões à lenha, contribui significativamente com a redução de emissões de CO₂ e do desmatamento.



LP Gas

Liquefied Petroleum Gas (LP Gas) is better known as “cooking gas,” although it is widely used by industry. It is known this way because it is present in about 95% of all Brazilian kitchens!

Produced from a process of cooking raw petroleum in refineries, or from natural gas in Natural Gas Processing Units (UPGNs), LP Gas has a technological character that offers convenience and safety to its users: because in its liquid state it is lighter than water, it can be stored under moderate pressure, which also facilitates transportation; because it is heavier than air in its gaseous state, it stays close to the ground if it leaks. Because it is invisible and odorless, a non-toxic odorizer is added to it as a safety measure.

Another important characteristic of LP Gas is that it is a clean fuel, non-toxic and non-polluting. The heating power of a standard transportable receptacle (13 kg) is equivalent to the burning of about ten trees, which means that the dissemination of its use, chiefly as a substitute for wood-burning stoves, contributes significantly to a reduction in CO₂ emissions and deforestation.







TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.13)

Uma das ferramentas mais valiosas de que a Copagaz lança mão, especialmente para sua gestão em responsabilidade socioambiental, é seu Relatório de Sustentabilidade. Baseado nas diretrizes globais para relato da GRI versão G3, é publicado anualmente pela empresa desde 2006, contemplando dados relativos ao desempenho em sustentabilidade da Copagaz nos períodos de janeiro a dezembro de cada ano, incluindo todas as unidades que compõem sua estrutura operacional.

O Relatório de Sustentabilidade da Copagaz também atende ao cumprimento da responsabilidade da empresa junto ao Pacto Global das Nações Unidas, que consiste em publicar anualmente sua Comunicação de Progresso – COP, relatando os avanços da empresa nos dez princípios do Pacto. Isso é possível porque o Pacto Global considera o Relatório de Sustentabilidade padrão GRI-G3 como compatível e, portanto, equivalente à COP. O relatório publicado referente à 2007 foi condecorado como Prática Notável pela organização do Pacto Global, o que representa uma enorme conquista e a sinalização de que a empresa vem trilhando o caminho correto.

A cada ano, a Copagaz aprimora sua forma de planejamento, monitoramento e relato de gestão em sustentabilidade. O principal reflexo disso é o significativo avanço que a empresa vem realizando na elaboração de seus relatórios anuais.

TRANSPARENCY AND SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

SUSTAINABILITY REPORT (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.13)

One of the most valuable tools at Copagaz' disposal, especially for its socially and environmentally responsible management, is its Sustainability Report. Based on global guidelines for version G3 of the GRI report, it has been published annually by the company since 2006, including data on Copagaz' performance in sustainability for the periods from January to December of each year, encompassing all units comprising its operational structure.

The Copagaz Sustainability Report also serves to comply with the company's commitment with respect to the United Nations Global Compact, which consists in publishing its Communication on Progress – COP each year, relating progress made by the company in the ten principles of the Compact. This is possible because the Global Compact considers the Sustainability Report to be compatible with the standard GRI-G3 and therefore, equivalent to the COP. The report published for 2007 was awarded as a Notable COP by the organization of the Global Compact, which represents an immense achievement and a signal that the company has been moving in the right direction.

Each year, Copagaz upgrades its ways of planning, monitoring and reporting on sustainability management. The main effect of this has been the significant progress the company has been making in the preparation of its annual reports.

Another instance of significant progress in Copagaz' reports can be seen in the advances it has made towards higher levels of application of the GRI indicators. This is a level A Sustainability Report, the result of improvements in reporting on the way the company is managed, and response to the indicators in the Profile that have been assimilated into the organizational structure of Copagaz, as well as the conduct of the first materiality test for the purpose of ascertaining what aspects are of greatest relevance in the activities of the company.





Outro progresso de expressiva importância nos relatos da Copagaz é seu avanço em direção a maiores níveis de aplicação dos indicadores da GRI. Este é um Relatório de Sustentabilidade de nível A, resultado do aprimoramento do relato sobre a forma de gestão da empresa e das respostas àqueles indicadores de perfil que se enquadram à estrutura organizacional da Copagaz, bem como da realização do primeiro teste de materialidade, cujo objetivo foi verificar quais os aspectos de maior relevância na atuação da empresa.

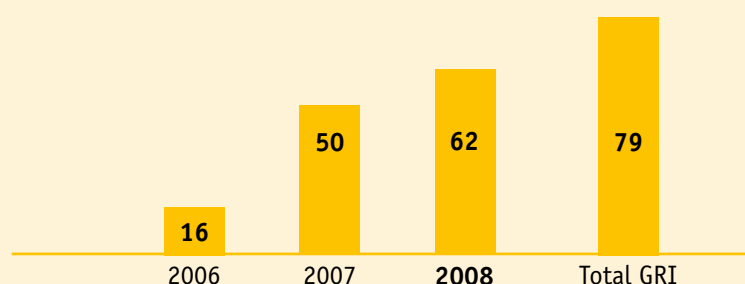


EVOLUÇÃO DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE GRI DA COPAGAZ | QUADRO 1

	2006	2007	2008
Nível de aplicação das diretrizes GRI	C	B	A
Evolução do atendimento aos indicadores	16	50	62
% de atendimento aos indicadores	22%	63%	78%

NÚMERO DE INDICADORES RELATADOS NUMBER OF INDICATORS REPORTED

Gráfico 1 | Graph 1



EVOLUTION OF COPAGAZ GRI SUSTAINABILITY REPORTS | CHART 1

	2006	2007	2008
GRI Application Level	C	B	A
Evolution of adherence to indicators	16	50	62
% of adherence to indicators	22%	63%	78%





EVOLUÇÃO DE ATENDIMENTO AOS INDICADORES GRI – MACRO TEMAS | TABELA 1

	2006	2007	2008	Total GRI
Ambiental	3	24	25	30
Social	11	23	32	40
Econômico	3	3	5	9

EVOLUÇÃO DE ATENDIMENTO AOS INDICADORES GRI – TEMAS DA GRI | TABELA 2

	2006	2007	2008	Total GRI
Desempenho Econômico	2	3	5	9
Desempenho Ambiental	3	24	25	30
Práticas Trabalhistas	3	8	14	14
Direitos Humanos	3	5	6	9
Sociedade	2	5	6	8
Responsabilidade pelo Produto	3	5	6	9

Os gráficos a seguir expressam a evolução dos relatórios da Copagaz no atendimento aos indicadores da GRI. No primeiro, consideram-se os três pilares da sustentabilidade, o social, o econômico e o ambiental. O segundo ilustra todos os 6 temas contemplados pelas diretrizes da GRI e ainda como a Copagaz vem avançando, a cada ano, em seu atendimento.

EVOLUTION OF ADHERENCE TO GRI INDICATORS – MACRO SUBJECTS | TABLE 1

	2006	2007	2008	Total GRI
Environmental	3	24	25	30
Social	11	23	32	40
Economic	3	3	5	9

EVOLUTION OF ADHERENCE TO GRI INDICATORS – GRI SUBJECTS | TABLE 2

	2006	2007	2008	Total GRI
Economic Performance	2	3	5	9
Environmental Performance	3	24	25	30
Labor Practices	3	8	14	14
Human Rights	3	5	6	9
Society	2	5	6	8
Product Responsibility	3	5	6	9

The graphs in the next page show the evolution of Copagaz in adhering to GRI indicators. In the first, the three pillars of sustainability – social, economic and environmental – are considered. The second one shows the 6 subjects encompassed by the GRI guidelines and also the progress Copagaz has been making each year in adhering to them.

The work of the drafting and annual publication of the Sustainability Report is the responsibility of Copagaz' Committee on Business Sustainability, chaired by the Advisor to the Presidency, Elizete Paes, who is making her contact information available for any possible inquiries, opinions and/or questions concerning this document, by phone (11) 2163-3900 or e-mail elizete@copagaz.com.br. The information contained in this Report has not been subjected to external auditing. Nonetheless, its accuracy and reliability are guaranteed by Copagaz.

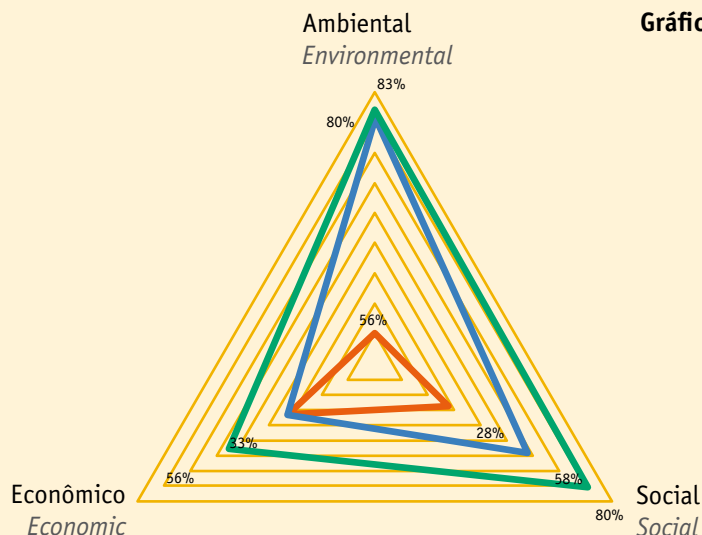




EVOLUÇÃO DE ATENDIMENTO AOS INDICADORES GRI

*EVOLUTION OF THE ADHERENCE
TO GRI INDICATORS*

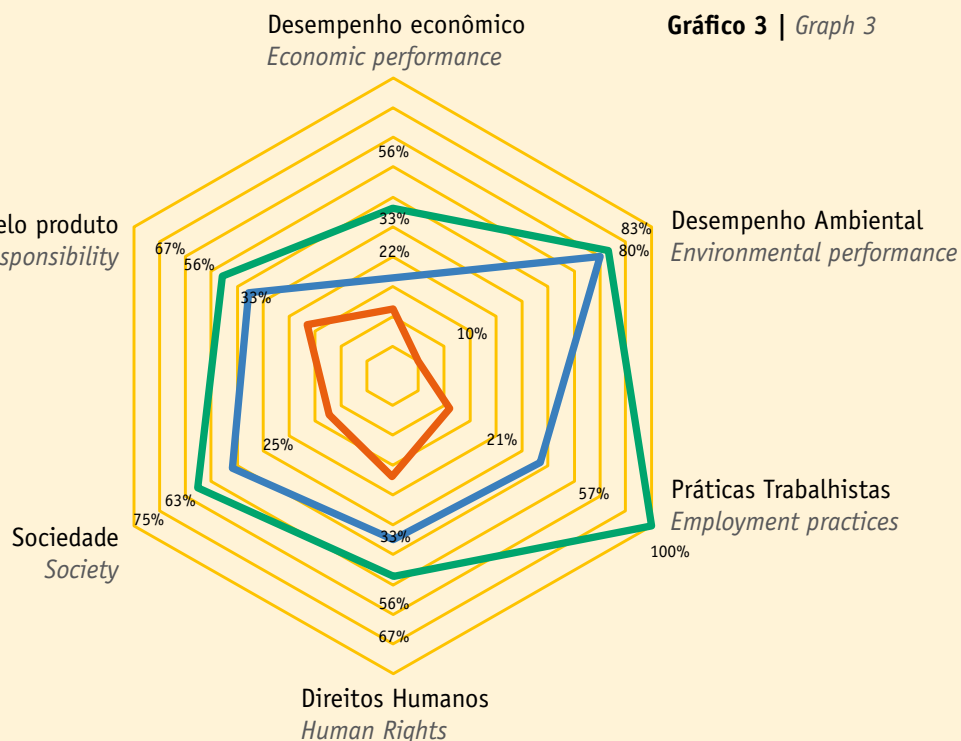
2006
2007
2008



EVOLUÇÃO DE ATENDIMENTO AOS INDICADORES GRI

*EVOLUTION OF THE ADHERENCE
TO GRI INDICATORS*

2006
2007
2008



O trabalho de elaboração e publicação anual do Relatório de Sustentabilidade é de responsabilidade do Comitê de Sustentabilidade Empresarial da Copagaz, presidido pela Assessora da Presidência, Elizete Paes, que disponibiliza seu contato para eventuais questionamentos, opiniões e/ou dúvidas relativas a este documento, pelo telefone (11) 2163-3900 ou pelo e-mail elizete@copagaz.com.br. As informações contidas neste Relatório não foram submetidas a auditoria externa. No entanto sua veracidade e confiabilidade são garantidas pela Copagaz.





MATRIZ DE MATERIALIDADE (3.5, 3.7, 4.15, 4.16, 4.17)

O processo de definição do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade 2008 da Copagaz foi corroborado por um trabalho denominado Matriz de Materialidade. Tendo sido o primeiro trabalho dessa natureza desenvolvido pela empresa, ele significou uma enorme conquista, uma vez que se trata de um procedimento complexo e desafiador.

Uma Matriz de Materialidade consiste na identificação das opiniões sobre os assuntos considerados prioritários para os *stakeholders*, de um lado, e para a Copagaz, do outro.

A dinâmica para sua construção envolveu dois públicos de interesse, que constituíram o grupo *stakeholders*: os colaboradores e os revendedores. O principal motivo para essa escolha é o fato de esses serem os públicos que vêm, há mais tempo, sendo encajados pelos programas da empresa.

A metodologia escolhida para o mapeamento dos temas relevantes para os *stakeholders* foi a realização de uma pesquisa, que utilizou um questionário de dez perguntas para cada público, desenvolvido de forma a abranger todos os aspectos apresentados nas diretrizes da GRI – base para a construção deste documento. O questionário era acessado por meio de um endereço eletrônico enviado por *e-mail* a uma lista de colaboradores selecionada pelo Departamento de Recursos Humanos, a qual incluía representantes de diferentes níveis hierárquicos e de todas as unidades operacionais da empresa. Da mesma forma, a lista de revendedores foi elaborada pelo Departamento Comercial e também representou uma amostra significativa do universo total.

PESQUISA PARA MATRIZ DE MATERIALIDADE | TABELA 3

	Convidados	Responderam	% que Respondeu
Revendedores	51	27	52,9%
Colaboradores	181	111	61,3%

MATRIX OF MATERIALITY (3.5, 3.7, 4.15, 4.16, 4.17)

The process of determining the content of the 2008 Copagaz Sustainability Report was corroborated by an undertaking called the Matrix of Materiality. Since it was the first operation of this character undertaken by the company, it amounted to an enormous achievement, considering that it involves a complex and challenging procedure.

A Matrix of Materiality consists of identifying opinions about matters that are considered priorities to stakeholders, on one hand, and to Copagaz, on the other.

The dynamic for its construction involves two constituencies of interest among the group of stakeholders: employees and resellers. The main reason for this choice is the fact that these are the constituencies that have been engaged for the longest period of time in the company's programs.

The method chosen for mapping out the subjects of importance to stakeholders entailed conducting a survey which used a 10-question questionnaire for each constituency, worked out in such a way as to cover all aspects presented in the GRI guidelines —the basis for the construction of this document. The questionnaire was accessed through an electronic address sent by e-mail to a list of employees selected by the Department of Human Resources, which included representatives at different levels of the hierarchy, and from all operating units of the company. Similarly, the list of resellers was drawn up by the Sales Department and also represented a significant sampling of the total universe.

SURVEY FOR MATRIX OF MATERIALITY | TABLE 3

	<i>Response invited</i>	<i>Responded</i>	<i>% that Responded</i>
<i>Resellers</i>	51	27	52.9%
<i>Employees</i>	181	111	61.3%





PROPORÇÃO DAS AMOSTRAS NO UNIVERSO TOTAL DE CADA PÚBLICO | TABELA 4

	Responderam	Total	% do Total
Revendedores	27	2.415	1,1%
Colaboradores	111	1.169	9,5%

Cada e-mail enviado possuía, ainda, um nome de usuário e uma senha, de forma que o preenchimento *online* fosse realizado apenas uma vez por pessoa. A pesquisa teve duração de 7 dias, iniciando em 2 e finalizando em 9 de março de 2009.

Para contrastar a opinião dos *stakeholders*, foi necessária a definição da opinião da Copagaz, sendo esta última representada pelo Comitê de Sustentabilidade Empresarial.

Numa reunião, por meio de um debate que teve como objetivo o pleno entendimento de cada aspecto a ser ponderado e da metodologia adotada, cada membro organizou seu *ranking* de prioridades. A consultoria Visão Sustentável desenvolveu, preparou e acompanhou todo o processo, sem influenciar nas respostas. Após a manifestação de todos os membros, foi elaborada uma média final das respostas, o que definiu, em consenso, a opinião da empresa.

Os pontos considerados na construção dessa matriz foram: Energia, Biodiversidade, Direitos Humanos, Sociedade, Produtos e Serviços, Transporte, Emissões, Resíduos e Atendimento à Regulação Ambiental, Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Água e Responsabilidade sobre o Produto.

PROPORTION OF SAMPLES OF THE TOTAL UNIVERSE FOR EACH CONSTITUENCY | TABLE 4

	Responded	Total	% of total
Resellers	27	2,415	1.1%
Employees	111	1,169	9.5%

Each e-mail sent out also had a user name and a password, so that the filling out of the online form could only be done once by each person. The survey lasted for 7 days, starting March 2 and continuing through March 9, 2009.

To contrast the opinions of the stakeholders, it was necessary to define Copagaz' opinion, for which the company was represented by the Committee on Business Sustainability.

At a meeting, through a debate which was intended to arrive at a full understanding of each aspect to be considered and the method adopted, each member worked out a ranking of priorities. The consultants of Visão Sustentável developed, prepared and accompanied the entire process, without influencing the responses. After statements by all the members, an average was worked out from the responses, which defined the company's opinion as a consensus.

The points considered in the development of this matrix were: Energy, Biodiversity, Human Rights, Society, Products and Services, Transportation, Emissions, Wastes and Compliance with Environmental Regulations, Employment Practices and Decent Employment, Water and Product Responsibility.

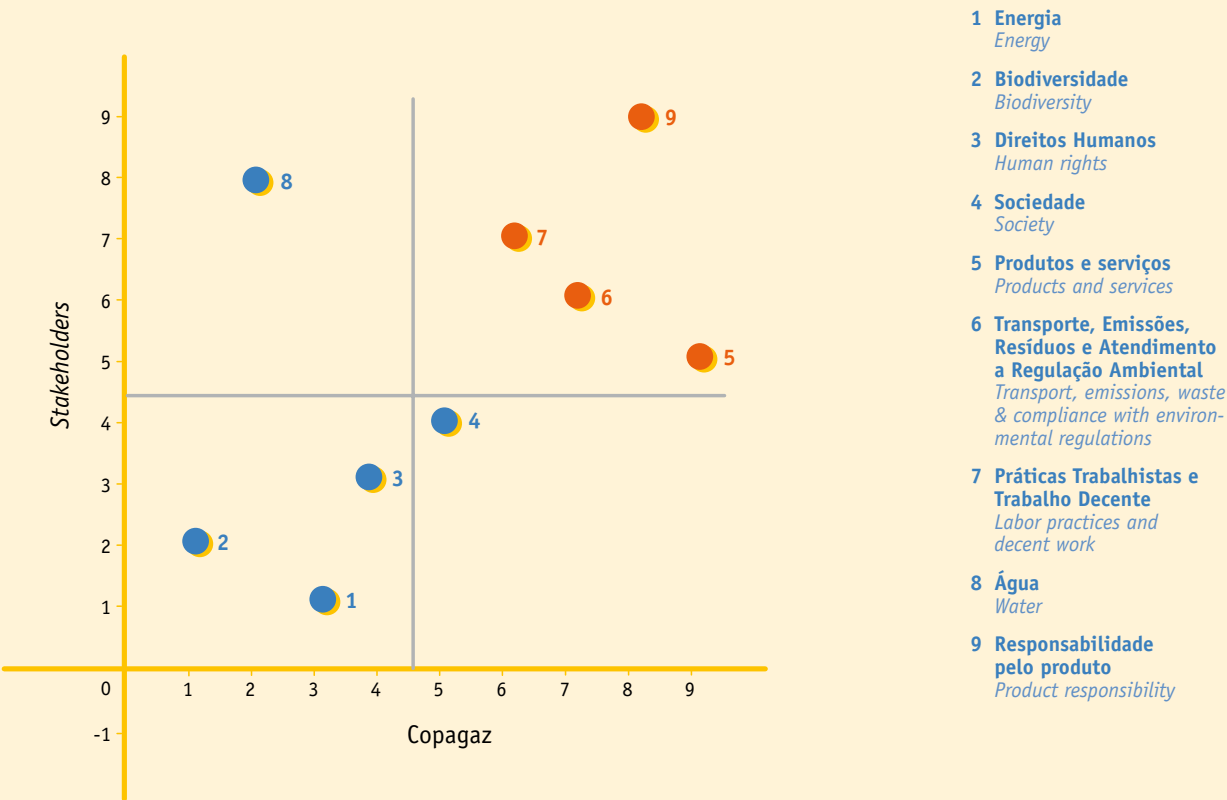




Quanto mais à direita do gráfico se encontrem os pontos, mais importantes são para a Copagaz (eixo X), e quanto mais para cima os pontos se posicionarem no gráfico, mais prioritários para os *stakeholders* (eixo Y) eles são. Sendo a opinião dos *stakeholders* constituída pelo resultado das opiniões dos revendedores e colaboradores juntos, uma média ponderada levou em consideração os diferentes números de indivíduos que compuseram os dois grupos, para a obtenção de um *ranking* único.

MATRIZ DE MATERIALIDADE
MATRIX OF MATERIALITY

Gráfico 4 | Graph 4



Os pontos 5, 6, 7 e 9 do quadrante superior direito representam os temas considerados de alta relevância, tanto para os *stakeholders* quanto para a Copagaz.

The points 5, 6, 7 and 9 in the upper right side of the graph represents the issues considered as most relevant, to stakeholders and Copagaz.

The further to the right that the points appear on the graph, the more important they are to Copagaz (axis X), and the higher up the points are positioned on the graph, the more of a priority they are to the stakeholders (axis Y). Since the opinion of the stakeholders was comprised of the result of the opinions of the resellers and employees together, a weighted average took into account the different numbers of individuals comprising the two groups, to achieve a single ranking.





Os pontos destacados na tabela abaixo representam os temas classificados como mais relevantes para ambas as partes, o que significa que se encontram no quadrante superior direito do gráfico. Tendo podido identificar os temas classificados como mais importantes, foi possível organizar o relatório de forma a contemplar o posicionamento da empresa sobre as principais preocupações levantadas pela matriz. O quadro abaixo localiza os indicadores que respondem a cada aspecto.

TEMAS CORRESPONDENTES AOS PONTOS E INDICADORES QUE RESPONDEM CADA ASPECTO | TABELA 5

Pontos	Temas	Indicadores relativos aos temas*
5	Produtos e serviços	EN26 e EN27
6	Transporte, emissões, efluentes e resíduos e atendimento à regulamentação ambiental	EN16, EN25, EN28 e EN29
7	Práticas trabalhistas e trabalho decente	LA1 e LA14
9	Responsabilidade pelo produto	PR1 a PR5 e PR9

* A localização dos indicadores no relatório encontra-se no sumário, ao final deste documento.

The points highlighted in the table below represent the subjects classified as most important to both parties, which signifies that they are located in the upper right quadrant of the graph. Having managed to identify the subjects classified as most important, it was possible to organize the report in such a way as to include the positioning of the company with regard to the main concerns raised by the matrix. The chart below locates the indicators corresponding to each aspect.

SUBJECTS CORRESPONDING TO THE POINTS AND INDICATORS THAT REPRESENT EACH ASPECT | TABLE 5

Points	Subjects	Indicators relating to subjects*
5	Products & services	EN26 and EN27
6	Transport, emissions, effluents and waste & compliance with environmental regulations	EN16, EN25, EN28 and EN29
7	Labor practices and decent work	LA1 and LA14
9	Product responsibility	PR1 to PR5 and PR9

* The location of the indicators in the report is presented in summary form at the end of this document.





ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS (4.16, 4.17)

Engajamento de *stakeholders* é um termo que caracteriza a disposição e o esforço de uma empresa em desenvolver formas de diálogo com suas partes interessadas, com o objetivo de conhecer melhor suas opiniões, estreitar o relacionamento entre as partes e aproximar os interesses.

A Copagaz sempre atribuiu grande importância a ouvir a opinião de seus *stakeholders*. Mas este trabalho constitui um importante passo na realização dessa ação de forma estruturada. Assim, a realização de um processo inicial de engajamento de *stakeholders* foi outro objetivo para a realização da pesquisa junto aos colaboradores e revendedores: uma busca qualificada de opiniões sobre as ações da Copagaz a fim de, a partir delas, obter parâmetros para sua melhoria.

Para isso, uma lista dos principais programas e ações da empresa foi apresentada no questionário, e cada público foi convidado a:

1. Selecionar aqueles dos quais participava ou conhecia;
2. Selecionar aquele que julgava ser o mais importante/relevante.

A partir das respostas foi possível perceber a relevância atribuída aos programas e ações da empresa por esses públicos, permitindo a verificação do grau de disseminação e efetividade de sua divulgação, além de permitindo à Copagaz identificar oportunidades de atuação e planejar aperfeiçoamentos.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT (4.16, 4.17)

Stakeholder engagement is a term that characterizes the willingness and the effort made by a company to develop avenues of dialogue with its stakeholders, with the objective of getting to know their opinions better, strengthen the relationship among them and bring interests closer together.

Copagaz has always ascribed great importance to hearing the opinion of its stakeholders. But this work constitutes an important step forward in carrying out this action in a structured way. Thus the performance of this initial process of engagement with stakeholders in carrying out this survey of employees and resellers involved another objective: a qualified search for opinions regarding the actions of Copagaz in order to obtain, on the basis of such views, parameters for their improvement.

To this end, the list of the main company programs and actions was presented in the questionnaire, and each constituency was invited to:

1. *Select those in which they took part, or were familiar with;*
2. *Select those which they deemed to be the most important or relevant.*

Based on these responses, the company could discern the relevance ascribed to the its programs and actions by these constituencies, making it possible to ascertain the degree of dissemination and effectiveness of their disclosure, in addition to permitting Copagaz to identify opportunities for action and planning of improvements.

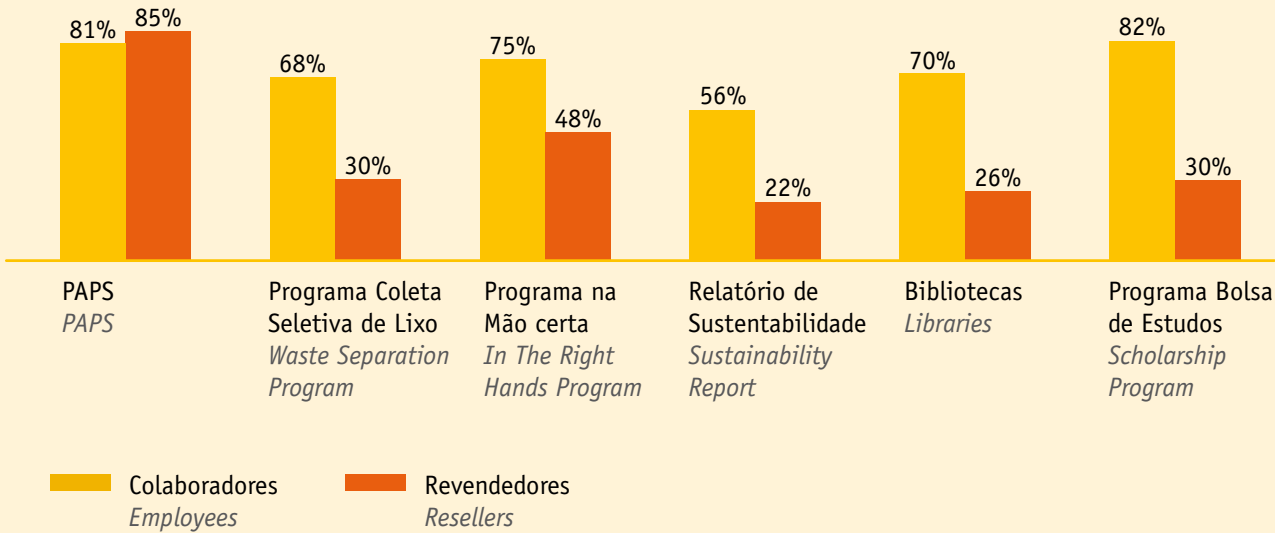




O resultado dessa pesquisa pode ser analisado abaixo:

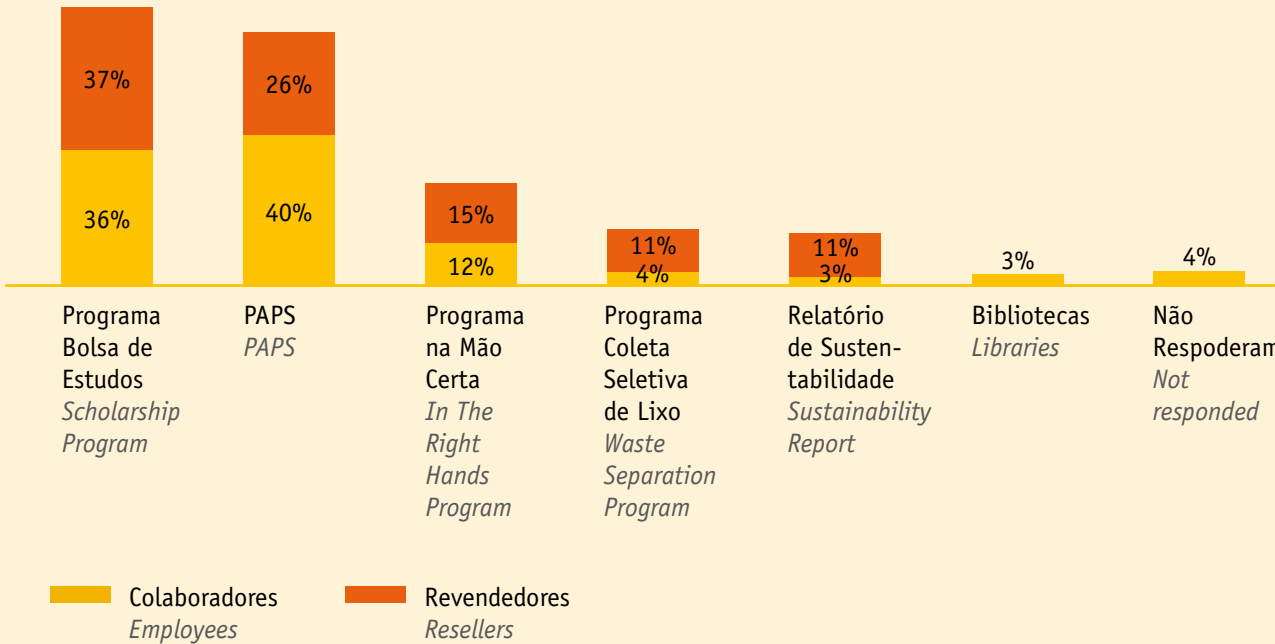
CONHECIMENTO DOS PROGRAMAS E AÇÕES DA COPAGAZ
AWARENESS REGARDING COPAGAZ'S PROGRAMS AND ACTIONS

Gráfico 5 | Graph 5



RELEVÂNCIA DOS PROGRAMAS E AÇÕES DA COPAGAZ
RELEVANCE OF PROGRAMS AND ACTIONS

Gráfico 6 | Graph 6



The result of this survey can be analyzed above:





COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (4.7, 4.16)

Para a gestão de todos os assuntos relacionados à Sustentabilidade na Copagaz, desde a coordenação da elaboração deste documento, passando pela organização de todos os programas, ações e parcerias, até a liderança de políticas socioambientais, há em pleno funcionamento, desde 2006, um Comitê de Sustentabilidade Empresarial.

Esse grupo é constituído por membros de diversas áreas da empresa, que contribuem com suas competências para o sucesso do planejamento, implantação e acompanhamento dos projetos socioambientais. Cada vez que uma nova idéia para uma ação é proposta, dependendo da área de atuação, um representante do departamento competente é chamado a constituir o grupo e participar das reuniões do Comitê, caso o referido departamento ainda não seja nele representado.

Hoje, constituem o Comitê de Sustentabilidade Empresarial membros dos Departamentos de Engenharia, Logística, Recursos Humanos, Informática, Comercial e Financeiro, sendo a Presidência ocupada por membro da Assessoria da Presidência.

COMITÊS INTERNOS

Dada a estrutura operacional da Copagaz, que apresenta distribuição geográfica significativa, verificou-se a necessidade de formar grupos pertencentes às unidades operacionais, com o objetivo de promover o engajamento de seus colaboradores, de forma que as ações e programas tivessem maior adesão e pudessem ser acompanhados de perto.

Nesse sentido, constituíram-se 14 Comitês Internos de Sustentabilidade Empresarial, extensões do comitê central em cada uma das filiais. Esses grupos são compostos por funcionários de diferentes departamentos que, voluntariamente, por afinidade e interesse próprios, se dedicam a implantar, monitorar e mensurar os resultados dos programas e ações em sustentabilidade nas filiais, assim como a informar os interesses e demandas locais para o Comitê Sustentabilidade Empresarial da matriz.

COMMITTEE ON BUSINESS SUSTAINABILITY (4.7, 4.16)

For the management of all matters relating to Sustainability at Copagaz, from the coordination of the drafting of this document to the organization of programs, actions and partnerships, to leadership in social and environmental policy, a Committee on Business Sustainability has been fully operational since 2006.

This group is made up of members from various company departments who contribute with their competencies to success in the planning, implementation and accompaniment of social and environmental projects. Each time that a new idea for an action is proposed, depending on the area of activity, a representative of the department involved is called upon to form a group and take part in meetings of the Committee, if the committee in question is not already represented on it.

As of now, the Committee on Business Sustainability is made up of members of the Departments of Engineering, Logistics, Human Resources, Computer Systems, Sales and Finance, with the chair held by a member of the Advisory Office to the Presidency.

INTERNAL COMMITTEES

Given the operational structure of Copagaz, which exhibits a substantial geographic distribution, the need has been observed to form groups that belong to the operating units, with the objective of promoting the engagement of their employees, so that actions and programs have greater cohesion and can be accompanied from close up.

To this end, 14 Internal Committees on Business Sustainability have been set up as extensions of the central committee at each one of the affiliates. These groups are composed of staff members from different departments that voluntarily, on the basis of their own interests and affinities, undertake to implement, monitor and measure the results of programs and actions involving sustainability at the affiliates, as well as to report on local interests and demands of the Business Sustainability Committee for the matrix.





PARCERIAS INSTITUCIONAIS (4.12, 4.13)

O estabelecimento de parcerias institucionais é uma prática que promove a integração entre a estrutura e *expertise* empresarial e a experiência especializada de organismos locais e globais, na construção de metas comuns. A Copagaz adota essa prática, com vistas a aprimorar sua atuação e apoiar programas em alinhamento com seus valores.

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS (HR6, HR7)



Como reconhecimento do verdadeiro potencial de influência e transformação social que possui o setor empresarial do mundo todo, foi lançado pela Organização das Nações Unidas (ONU) o Pacto Global. Convidando empresas de todos os portes, setores e nacionalidades à adoção de valores fundamentais nas áreas de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção Ambiental e Contra a Corrupção, o Pacto Global “*é uma iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.*”

<http://www.pactoglobal.org.br>

INSTITUTIONAL PARTNERSHIPS (4.12, 4.13)

The establishment of institutional partnerships is a practice that promotes an integration between the structure and business expertise with the specialized experience of local and global units for the development of shared goals. Copagaz has adopted this practice with the aim of improving its activities and supporting programs in line with its values.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT (HR6, HR7)

In recognition of its genuine potential for influence and social transformation that the business sector has throughout the world, the United Nations (UN) launched its Global Compact. Inviting companies of all sizes, sectors and nationalities to adopt fundamental values in the areas of Human Rights, Labor Rights, Environmental Protection and Protection Against Corruption, the Global Compact “is a voluntary initiative that seeks to provide guidelines for the promotion of sustainable growth and citizenship through committed and innovative corporate leadership.”

<http://www.pactoglobal.org.br>

In becoming a signatory of the Compact, the company has undertaken to adopt its ten principles as management guidelines to be applied in an increasingly comprehensive manner, and to publish its COP each year, which is the report of the progress it has achieved. Since 2006, Copagaz has been publishing its COP together with its Sustainability Report in the GRI format. Its progress in each one of the principles can be easily pinpointed through the summary at the end of this document, and also through the icons of the principles that are present on the pages dealing with the respective issues.

The ten principles and their icons are:





Ao tornar-se signatária dele, a empresa compromete-se a adotar seus dez princípios como diretrizes de gestão a serem cada vez mais profundamente aplicadas, e também a publicar anualmente sua COP, que é o relato de seus avanços. Desde 2006, a Copagaz vem publicando seu COP de forma integrada a seu Relatório de Sustentabilidade em formato GRI. Seus avanços em cada um dos princípios podem ser facilmente localizados por meio do sumário no final deste documento e, ainda, pelos ícones dos princípios presentes nas páginas que tratam dos assuntos correspondentes.

Os dez princípios e seus ícones:

DIREITOS HUMANOS | HUMAN RIGHTS



1. Respeitar e proteger os direitos humanos

1. To respect and protect human rights



2. Impedir violações de direitos humanos

2. To prevent violations of human rights

DIREITOS DO TRABALHO | LABOUR STANDARDS



3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho

3. To support freedom of association at work



4. Abolir o trabalho forçado

4. To abolish forced labor



5. Abolir o trabalho infantil

5. To abolish child labor



6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho

6. To eliminate discrimination in the workplace

PROTEÇÃO AMBIENTAL | ENVIRONMENT



7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

7. To support a preventive approach to environmental challenges



8. Promover a responsabilidade ambiental

8. To promote environmental responsibility



9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente

9. To encourage technology that does not threaten the environment

CONTRA A CORRUPÇÃO | ANTI-CORRUPTION



10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina

10. To fight corruption in all its forms, including extortion and bribery





Desde 2003, quando aderiu ao pacto, a Copagaz é um membro especialmente presente e ativo. Em outubro de 2008, seu Presidente, Ueze Zahran, participou do 1º Encontro de Signatários do Pacto, evento que também lançou a iniciativa ambiental *Caring for Climate* em Genebra, na Suíça.

Coroando o ano, a Copagaz ainda foi informada de que sua COP, integrada a seu Relatório de Sustentabilidade relativo a 2007, havia sido considerado como Prática Notável pelo Pacto Global. Esse é o reconhecimento máximo oferecido por essa organização, o que representa uma conquista muito importante, dados os esforços realizados pela empresa.

Since 2003 when it adhered to the compact, Copagaz has been an especially active and present member. In October of 2008 its President, Ueze Zahran, took part in the 1st Encounter of Signatories of the Compact, an event which also launched the environmental initiative Caring for Climate in Geneva, Switzerland.

Crowning the year's achievements, Copagaz was also informed that its COP, incorporated into its Sustainability Report for 2007, had been deemed a Notable Communication on Progress by the Global Compact. This is the highest recognition granted by the organization, which constitutes a very important achievement, considering the efforts made by the company.





INSTITUTO ETHOS (HR7)

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos, cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável. Referência nacional no tema, o instituto é articulador de algumas das principais iniciativas nacionais e internacionais na área de sustentabilidade empresarial.

www.ethos.org.br

A Copagaz é associada ao Ethos desde sua fundação, em 1998, e figura como a 41ª de uma atual lista de 1.358 empresas engajadas, o que ilustra seu pioneirismo. Participante ativa, aderiu às principais iniciativas articuladas pelo Instituto Ethos em conjunto com outras organizações, a saber:

PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO



Esta iniciativa foi lançada oficialmente em 2006 com o objetivo de mobilizar empresas e população, por meio de campanhas publicitárias e encartes especiais veiculados na mídia, sobre os custos sociais e econômicos da corrupção.

De acordo com o Empresa Limpa (www.empresalimpa.org.br), cerca de 500 empresas e 100 instituições são signatárias do pacto, onde também se encontram disponíveis as diretrizes na íntegra.

ETHOS INSTITUTE (HR7)

The Ethos Institute for Business and Social Responsibility is a not-for-profit organization, whose mission it is to mobilize, sensitize and help companies to manage their business in a socially responsible fashion. A national model in this field, the institute is the articulator of some of the principal national and international initiatives in the area of business sustainability.

www.ethos.org.br

Copagaz has been associated with Ethos since its foundation in 1998, and stands as 41st on the current list of the 1,358 companies involved, which illustrates its pioneering stance. An active participant, it has adhered to the main initiatives put forward by the Ethos Institute along with other organizations, notably:





PACTO NACIONAL PELA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO



Trabalho Escravo
Vamos abolir de vez
essa vergonha.

Este pacto foi articulado pelo Instituto Ethos em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONG Repórter Brasil, com o objetivo de reunir empresas e líderes em geral, para a conscientização e combate do trabalho forçado ou análogo ao escravo. Atualmente são cerca de 130 empresas e 36 entidades representativas, além de organizações da sociedade civil.

Mais informações em:

<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=4162&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>

BUSINESS PACT FOR INTEGRITY AND AGAINST CORRUPTION

This initiative was officially launched in 2006 with the aim of mobilizing companies and the population through advertising campaigns and special inserts presented in the media on the social and economic costs of corruption.

According to Empresa Limpa [Clean Business] (<http://www.empresalimpa.org.br/>), about 500 companies and 100 institutions are signatories of the pact, where the guidelines are also available in their entirety.

NATIONAL PACT FOR THE ERADICATION OF SLAVE LABOR

This pact was developed by the Ethos Institute in collaboration with the International Labor Organization (ILO) and the NGO Repórter Brasil, with the aim of bringing together companies and leaders in general to raise awareness and fight against labor that is forced or analogous to slavery. At present there are about 130 companies and 36 representative entities, in addition to organizations from civil society.

More information at:

www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=4162&Alias=Ethos&Lang=pt-BR

MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS (HR6)

These are challenges launched by the UN in 2000 to which its 191 member countries are committed. In the form of specific goals adapted for each country, the eight Millennium Development Goals (MDG), as they are called, represent a pact between countries to make the world fairer and more just by 2015.

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

The eight initiatives, or MDG, are:





OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO (HR6)

Desafios lançados pela ONU em 2000, com os quais se comprometeram seus 191 países-membros. Em forma de metas específicas, adaptadas a cada país, os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), como são chamados, representam um pacto entre países para tornar o mundo mais equânime e justo até 2015.

www.odmbrasil.org.br

As oito iniciativas, ou ODM, são:



1. Erradicar a extrema pobreza e a fome;

1. *To eradicate extreme poverty and hunger;*



2. Educação básica de qualidade para todos;

2. *Achieve universal primary education;*



3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres;

3. *Promote gender equality and empower women;*



4. Reduzir a mortalidade infantil;

4. *Reduce child mortality;*



5. Melhorar a saúde das gestantes;

5. *Improve maternal health;*



6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças;

6. *Combat HIV/AIDS, malaria and other diseases;*



7. Garantir a sustentabilidade ambiental;

7. *Ensure environmental sustainability;*



8. Estabelecer parcerias para o desenvolvimento.

8. *Develop a global partnership for development.*

Desde 2006, a Copagaz participa e se compromete publicamente a disseminar os ODM, promovendo ampla divulgação a seus *stakeholders*, por meio de materiais promocionais e veículos de comunicação interna e externa.

Since 2006, Copagaz has been participating in the MDG and has publicly committed itself to disseminating them, engaging in extensive dissemination to its stakeholders through promotional materials and internal and external communications.





FUNDAÇÃO ABRINQ (HR6)



Instituição sem fins lucrativos, a Fundação Abrinq foi criada em 1990 - ano da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente - com o objetivo de mobilizar a sociedade para questões relacionadas aos direitos da infância e da adolescência.

A Copagaz participa dos projetos da Fundação Abrinq e os apoia desde 1999, quando se tornou detentora do selo Empresa Amiga da Criança. Em 2008, o principal projeto desenvolvido em parceria com a fundação foi a campanha Adotei um Sorriso, em cooperação com os revendedores, na qual parte da renda obtida na venda dos botijões foi destinada à Fundação.

www.fundabrinq.org.br

ABRINQ FOUNDATION (HR6)

A not-for-profit institution, the Abrinq Foundation was founded in 1990 – the year of the promulgation of the Statute of the Child and the Adolescent – with the aim of mobilizing society on issues relating to the rights of children and adolescents.

Copagaz has been participating in the projects of the Abrinq Foundation and supporting them since 1999, when it became a holder of the Business Friend to Children seal. In 2008, the main project carried out in partnership with the foundation was the campaign Adotei um Sorriso [I adopted a smile] in cooperation with resellers, in which part of the revenues obtained from the sale of canisters was allocated to the Foundation.

www.fundabrinq.org.br

INSTITUTO WORLD CHILDHOOD FOUNDATION (WCF) BRASIL (HR6, HR7)

The WCF was founded by Her Royal Highness, Queen Silvia of Sweden to promote and defend the rights of children and adolescents at risk.

The main project of the institute that has the participation of Copagaz is the program Na Mão Certa [In the Right Direction], which has as its aim to combat the sexual exploitation of children and adolescents on Brazil's highways. The company is engaged in the work of raising awareness and encouraging disclosure of places of exploitation among the drivers of the distribution fleet, both the company's own drivers and sub-contractors.

www.wcf.org.br





INSTITUTO WORLD CHILDHOOD FOUNDATION (WCF) BRASIL (HR6, HR7)



A WCF foi fundada pela S. M. Rainha Silvia da Suécia, para promover e defender os direitos das crianças e adolescentes em situação de risco.

O principal projeto do instituto que conta com a participação da Copagaz é o programa Na Mão Certa, que tem como objetivo combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas brasileiras. A empresa desenvolve trabalho de conscientização e incentivo a denúncias de pontos de exploração junto aos motoristas de sua frota de distribuição, próprios e terceirizados.

www.wcf.org.br

ASSOCIAÇÃO IBERO AMERICANA DE GLP (AIGLP)



A Copagaz é membro da Associação Ibero Americana de GLP, uma entidade de fins técnicos e científicos formada por empresas e outras organizações que se dedicam de forma integral às atividades de produção, importação, armazenamento, envase, distribuição e estudos sobre as aplicações do Gás LP.

www.aiglp.org

ASSOCIAÇÃO IBERO AMERICANA DE GLP (AIGLP)

Copagaz is a member of the Associação Ibero Americana de GLP, a body devoted to technical and scientific ends made up of companies and other organizations that are devoted full-time to the activities of production, importation, storage, bottling, distribution and research on applications of LP Gas.

www.aiglp.org





O PROGRAMA DE ADOÇÃO AOS PRINCÍPIOS SOCIOAMBIENTAIS (PAPS) (4.16 E 4.17)

O PAPS é um programa da Copagaz lançado em 2006, cujo objetivo é disseminar princípios, valores e boas práticas socioambientais a todos os seus públicos de interesse (*stakeholders*).

Para cumprir seu objetivo, o Programa possui uma série de ações e projetos em seu escopo. No ano de 2008, ele foi especialmente focado no público interno da Copagaz, desenvolvendo diversas ações, principalmente de cunho educacional, como o Programa de Incentivo à Leitura Biblioteca Poeta Jorge Medauar, que inaugurou 3 bibliotecas em filiais, e a elaboração de um programa de ensino supletivo dentro das unidades, como parte do Programa Bolsa de Estudos, a ser implementado em 2009. Ambas as ações partiram da iniciativa dos próprios colaboradores, por meio dos Comitês Internos das filiais, que identificaram a demanda e o interesse internos, e informaram ao Comitê de Sustentabilidade Empresarial, responsável pelo PAPS.

Esses frutos ilustram a capacidade de engajamento e o estreitamento nas relações promovidas pelo PAPS dentro do escopo da sustentabilidade empresarial. A ampliação da consciência socioambiental é o impacto desejado pela Copagaz, que vem utilizando esse potencial de forma responsável.



PROGRAM FOR THE ADOPTION OF SOCIAL AND ENVIRONMENTAL PRINCIPLES (PAPS) (4.16 AND 4.17)

PAPS is a Copagaz program launched in 2006 whose purpose it is to disseminate principles, values and good social and environmental practices to all of its stakeholders.

To fulfill its objective, the Program is engaged in a series of actions and projects of this scope. In 2008, it was particularly focused on Copagaz' internal constituency, engaging in a variety of actions chiefly of an educational character, such as the Poet Jorge Medauar Library Program for the Encouragement of Reading, which inaugurated 3 libraries at affiliates, and the preparation of a supplementary program of instruction with the units as a part of the Scholarship Program, to be implemented in 2009. Both actions took shape at the initiative of the employees themselves through the Internal Committees at the affiliates, which identified internal demand and interest, and advised the Committee on Business Sustainability which is responsible for PAPS.

These results illustrate the capacity for engagement and the strengthening of relationships promoted by PAPS within the scope of business sustainability. The expansion of social and environmental awareness is the impact desired by Copagaz, which has been making responsible use of this potential.









ESTRUTURA DE GOVERNANÇA (4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.10, S03, S04)

A estrutura de governança da Copagaz é constituída pelo Comitê de Sustentabilidade Empresarial, Comitê de Conduta Ética e comitês internos, formados por colaboradores de diversas áreas, que atuam de forma organizada e estratégica no desenvolvimento da atuação socioambiental da empresa, incluindo riscos e oportunidades. Todos os Comitês são avaliados anualmente, por meio do Relatório de Sustentabilidade, em que é possível fazer uma análise crítica do desempenho de sustentabilidade da gestão, independentemente de auditorias externas.

O Comitê de Sustentabilidade Empresarial é responsável pela gestão de todos os assuntos relacionados à Sustentabilidade na Copagaz. Composto por membros dos Departamentos de Engenharia, Logística, Recursos Humanos, Informática, Comercial e Financeiro, sendo a Presidência ocupada por membro da Assessoria da Presidência, o Comitê realiza a coordenação de programas, ações e parcerias, tudo alinhado aos princípios e práticas globais relacionados à Sustentabilidade Empresarial.

O Comitê de Conduta Ética, composto pelas Gerências das Áreas de Recursos Humanos, Auditoria e Jurídico, tem como finalidade promover a legitimação, o respeito, o cumprimento e o aprimoramento do Código de Conduta Ética da Copagaz. Este, por sua vez, estabelece regras e valores referentes à conduta moral e à proteção dos direitos humanos, sendo obrigatoriamente assinado por todos os colaboradores da Copagaz, assim que admitidos.

Além disso, o Comitê visa a evitar ao máximo os conflitos de interesse, sendo acionado sempre que se verifique qualquer inconformidade com alguma cláusula. Sua equipe está plenamente capacitada para lidar com todos os assuntos referentes à organização, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e revendedores. A Copagaz também coloca à disposição a Ouvidoria, que encaminha eventuais denúncias diretamente à alta direção da empresa e, em conjunto com o Comitê, toma as medidas cabíveis para cada caso.

Através do Programa de Auditoria Copagaz, o Departamento de Auditoria auxilia também na detecção e prevenção de possíveis conflitos de interesses em cada unidade da organização. O trabalho é realizado por meio de controles internos e de aplicação semestral de questionários e testes aos colaboradores de todas as áreas e unidades.

GOVERNANCE STRUCTURE (4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.10, S03, S04)

The Copagaz governance structure is comprised of the Committee on Business Sustainability, the Committee on Ethical Conduct and internal committees formed by employees from various departments, who act in an organized and strategic manner to develop the company's social and environmental activities, taking into account risks and opportunities. All the Committees are evaluated each year in the Sustainability Report, in which it is possible to present a critical analysis of management's sustainability performance, independently of external audits.

The Committee on Business Sustainability is responsible for the management of all matters related to Sustainability at Copagaz. Composed of members of the Departments of Engineering, Logistics, Human Resources, Computer Systems, Sales and Finance, chaired by a member of the Advisory Office of the Presidency, the Committee is engaged in coordinating programs, actions and partnerships, all in alignment with principles and global practices relating to Business Sustainability.

The Committee on Ethical Conduct, comprised of the managers of the departments of Human Resources, Auditing and Legal Affairs, have the aim of promoting the legitimation, respect, compliance and improvement of Copagaz' Ethical Conduct Code. The Code establishes the rules and values bearing on moral conduct and the protection of human rights, and must be signed by all employees of Copagaz when they are hired.

In addition, the Committee seeks as much as possible to avoid conflicts of interest, and is activated whenever any non-compliance with any of the articles is observed. Its team is fully empowered to deal with all matters having to do with the organization, including employees, clients, suppliers, sub-contractors and resellers. Copagaz also makes things available to the Board of Oversight, which forwards possible accusations directly to the company's senior management and, together with the Committee, takes appropriate measures for each case.

Through the Copagaz Auditing Program, the Audit Department also assists in the detection and prevention of possible conflicts of interest in each unit of the organization. The work is performed through internal controls and the application in every six-month period of questionnaires and tests for employees in all departments and units.





RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS (4.14, 4.15)

A Copagaz define como *stakeholders* os públicos com os quais se relaciona e cujos interesses influenciam ou são influenciados pela atuação da empresa. Considerados membros essenciais e estratégicos para o sucesso de seus negócios, colaboradores, revendedores, clientes, meio ambiente e sociedade são identificados pela Copagaz como seus principais públicos de interesse.

Nesse capítulo serão abordados os assuntos referentes à gestão em sustentabilidade da Copagaz, organizados por grupo de *stakeholders*, de modo a facilitar a leitura e a tornar mais transparente a postura da empresa frente a suas partes interessadas.

COLABORADORES (LA1 e LA2)

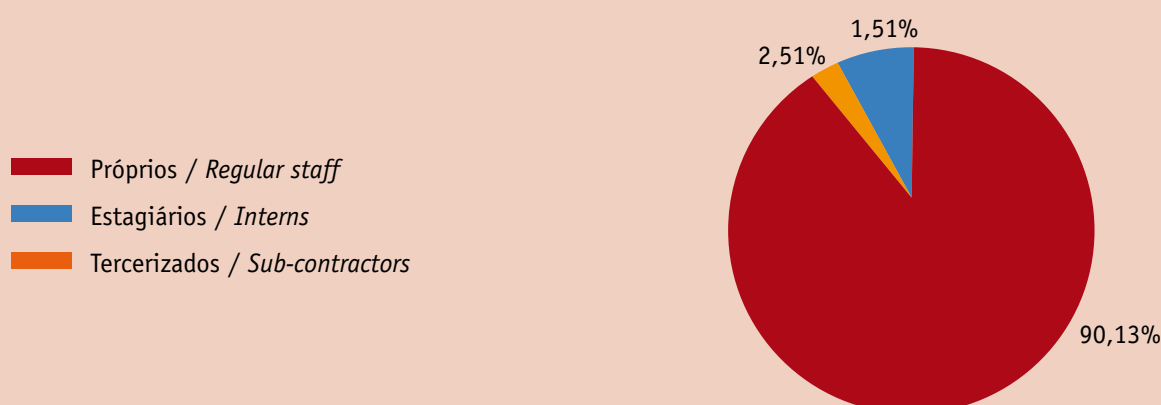
O relacionamento da Copagaz com seus colaboradores é pautado pelo diálogo, pela confiança e pelo incentivo ao desenvolvimento profissional. Os colaboradores são o corpo da empresa, e o esforço de seu trabalho é a própria excelência da operação. É por isso que a Copagaz investe em seu desenvolvimento, crescente bem-estar e satisfação, para que essa relação seja sempre duradoura e benéfica para todos os envolvidos.

NÚMERO DE COLABORADORES DA COPAGAZ | TABELA 6

	2006	2007	2008
Diretores	3	3	3
Gerentes	87	87	87
Supervisores	60	58	63
Administrativos	322	339	394
Operacionais	495	520	621
Estagiários	41	49	33
Terceirizados	119	92	95
Total	1.127	1.148	1.297

COLABORADORES COPAGAZ COPAGAZ EMPLOYEES

Gráfico 7 | Graph 7





Em 2008, nosso quadro de colaboradores apresentou um crescimento significativo, tendo sido ampliado em 11,5%. Assim, a Copagaz conta atualmente com 1.297 colaboradores, sendo 90,13% funcionários próprios, 2,54% estagiários e 7,32% terceirizados, todos alocados em suas unidades de negócio e trabalhando em conformidade com as leis nacionais vigentes para cada categoria.

O índice de rotatividade da Copagaz, em 2008, girou em torno de 4,90%.

ROTATIVIDADE | TABELA 7

	2006	2007	2008
Índice de Rotatividade	2,80%	3,30%	4,90%

RELATIONSHIP WITH STAKEHOLDERS (4.14, 4.15)

Copagaz defines as stakeholders the constituencies with which it interacts and whose interests influence or are influenced by the actions of the company. Considered essential and strategic members for the success of its business, employees, resellers, clients, the environment and society are identified by Copagaz as its principal constituencies.

In this chapter the issues having to do with sustainability management at Copagaz will be addressed, organized by stakeholder group, so as to facilitate reading and make more transparent the company's posture with regard to its stakeholders.

EMPLOYEES (LA1 AND LA2)

Copagaz' relationship with its employees is characterized by dialogue, trust and the encouragement of professional development. Employees are the core of the company, and their exertions comprise the very excellence of the company's operations. This is why Copagaz invests in their development, increasing wellbeing and satisfaction, so the relationship will be an enduring one and beneficial to all concerned.

NUMBER OF COPAGAZ EMPLOYEES | TABLE 6

	2006	2007	2008
Directors	3	3	3
Managers	87	87	87
Supervisors	60	58	63
Administrative personnel	322	339	394
Operational personnel	495	520	621
Interns	41	49	33
Sub-contractors	119	92	95
Total	1,127	1,148	1,297

In 2008, our staff roster showed significant growth, having grown by 11.5%. As of now Copagaz has 1,297 employees, 90.13% of them its own regular staff, 2.54% interns and 7.32% sub-contractors, all assigned to their business units and working in accordance with the national laws in effect for each category.

The turnover rate for Copagaz in 2008 was about 4.90%.

TURNOVER | TABELA 7

	2006	2007	2008
Turnover	2.80%	3.30%	4.90%





DIVERSIDADE (LA13, HR4, LA14)

Além de o número de colaboradores da Copagaz ter tido um aumento significativo no último ano, a evolução da diversidade na empresa acompanhou esse crescimento. Devido à natureza da operação, que exige força física intensa, a equipe permanece composta majoritariamente por homens. No entanto a Copagaz reconhece e valoriza o potencial e a capacidade de trabalho das mulheres, prova disso é o aumento de 14% do número de colaboradoras no último ano e o fato de não haver qualquer diferença entre os salários de homens e mulheres na empresa.

Colaboradores com idade acima de 45 anos também não sofrem nenhum tipo de desvalorização na Copagaz. Pelo contrário, o crescimento desse perfil de funcionários cresceu 32,7% em números absolutos, no ano 2008.

DIVERSIDADE NO CORPO DE COLABORADORES PRÓPRIOS | TABELA 8

	2006	2007	2008
Mulheres	144	157	179
Acima dos 45 anos	190	159	211

DIVERSIDADE EM RELAÇÃO AO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS | TABELA 9

	2006	2007	2008
Mulheres	14,9%	15,6%	15,3%
Acima dos 45 anos	19,6%	15,8%	18,0%

DIVERSITY (LA13, HR4, LA14)

In addition to a significant increase in the number of Copagaz employees last year, the evolution of diversity at the company kept up with this growth. Due to the nature of the operation, which calls for intense physical effort, the team is still primarily composed of men. However, Copagaz recognizes and appreciates the potential and work capacity of women, proof of which is the 14% increase in the number of women employees in the last year and the fact of there being no difference between the salaries of men and women at the company.

Employees above the age of 45 do not suffer any sort of loss of appreciation at Copagaz. On the contrary, the growth of this Profile of employees grew by 32.7% in absolute numbers in 2008.

DIVERSITY IN THE BODY OF REGULAR STAFF | TABLE 8

	2006	2007	2008
Women	144	157	179
Over 45 years old	190	159	211

DIVERSITY IN RELATION TO THE TOTAL NUMBER OF REGULAR STAFF | TABLE 9

	2006	2007	2008
Women	14.9%	15.6%	15.3%
Over 45 years old	19.6%	15.8%	18.0%





MULHERES POR CARGO EM RELAÇÃO AO NÚMERO TOTAL DE MULHERES EMPREGADAS | TABLE 10

	2006	2007	2008
Total de mulheres	144	157	179
Diretoras	0,7%	0,6%	0,6%
Gerentes	4,9%	5,1%	4,5%
Supervisoras	6,9%	5,7%	5,6%
Administrativas	79,9%	81,5%	83,2%
Operacionais	7,6%	7,0%	6,1%

A Copagaz acredita que o desenvolvimento de seus colaboradores está intrinsecamente relacionado à prosperidade da organização. Assim, busca sempre propiciar-lhes as melhores condições de trabalho, contemplando seus funcionários com benefícios e apoiando seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Na seleção de nossos colaboradores e no ambiente de trabalho, nenhum tipo de discriminação é praticada ou tolerada, razão pela qual nunca tivemos registrados casos de discriminação de qualquer natureza. Ainda assim, nossos Comitês de Ética e de Sustentabilidade Empresarial estão preparados e à disposição dos colaboradores para adotar as medidas cabíveis, em caso de eventual necessidade.

REMUNERAÇÃO (EC5, EC7, LA4)

A Copagaz procura remunerar seus colaboradores de forma justa, respeitando os critérios de equidade. Todos os colaboradores próprios são contratados em conformidade com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e contemplados por acordos de negociação coletiva. Os estagiários são admitidos por contrato de estágio que cumpre

WOMEN BY JOB POSITION IN RELATION TO THE TOTAL NUMBER OF WOMEN EMPLOYED | TABLE 10

	2006	2007	2008
Women total	144	157	179
Directors	0.7%	0.6%	0.6%
managers	4.9%	5.1%	4.5%
Supervisors	6.9%	5.7%	5.6%
Administrative personnel	79.9%	81.5%	83.2%
Operational personnel	7.6%	7.0%	6.1%

Copagaz believes that the development of its employees is intrinsically tied to the prosperity of the organization. And so it seeks to provide them with the best conditions of employment, providing its staff with benefits and supporting their professional and personal development.

In the selection of our employees and in the workplace, no type of discrimination is practiced or tolerated, for which reason we have never registered any cases of discrimination of any kind. Even so, our Committees on Ethics and on Business Sustainability are ready and available to staff to adopt any appropriate measures in the event that there should ever be any need to do so.

COMPENSATION (EC5, EC7, LA4)

Copagaz seeks to remunerate its employees fairly, respecting standards of equity. All regular staff are hired in accordance with the Consolidation of Employment Laws (CLT) and covered by collective bargaining agreements. Interns are accepted on the basis of internship





as condições previstas no Contrato de Convênio estabelecido com as universidades. Com relação aos colaboradores terceirizados, cada categoria possui suas próprias convenções coletivas.

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE | TABLE 11

	2006	2007	2008
Proporção	2,22	2,14	1,49

Os membros da alta gerência da Copagaz são recrutados, preferencialmente, internamente, o que incentiva a criação de vínculos e a construção de carreiras. Outro critério de preferência é a localização onde se exercerá o cargo, promovendo-se, dessa forma, o desenvolvimento local. A seleção para esses cargos pauta-se sempre no merecimento profissional, na dedicação e no destaque da postura e dos conhecimentos técnicos.

Em 2008, não houve contratações para cargos de alta gerência.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL (LA10, LA11, LA12, HR1, HR3)

A Copagaz acredita que o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores é a ferramenta-chave para o sucesso de uma empresa. Para isso, investe em programas de treinamento e desenvolvimento profissional que atendam às diferentes necessidades dos colaboradores. Ademais, a proximidade do relacionamento entre os níveis hierárquicos permite uma avaliação de desempenho informal, porém contínua e diária, facilitando a correção imediata de procedimentos e contribuindo para o crescimento e aprimoramento profissional de cada um.

contracts which comply with the conditions set forth in the Contract of Agreement established with universities. As far as sub-contractors are concerned, each category has its own collective agreements.

RATIO OF LOWEST PAID TO MINIMUM WAGE IN FORCE | TABLE 11

	2006	2007	2008
Ratio	2.22	2.14	1.49

Members of Copagaz' senior management are recruited, preferably internally, which encourages the creation of bonds and the building of careers. Another ground for preference is for those hired to be from the place where the job is located, which thus promotes local development. Selection for these job is always made on the basis of professional merit, dedication and outstanding performance, as well as technical knowledge.

In 2008, no one was hired for a position in senior management.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT (LA10, LA11, LA12, HR1, HR3)

Copagaz believes that the professional and personal development of its employees is the key tool for the success of a company. To this end, it invests in training and professional development programs that address the different needs of staff. In addition, the closeness between the levels of the hierarchy allows for an evaluation of performance that is informal but ongoing day by day, facilitating immediate correction of procedures which contributes to the growth and professional improvement of each individual.





PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO | QUADRO 2

Descrição

Programa Bolsa de Estudos	A Copagaz proporciona aos seus colaboradores acesso à educação, do Ensino Fundamental à Pós-Graduação, subsidiando em até 70% a mensalidade escolar.
Programa Na Mão Certa	A Copagaz realiza palestras informativas e treinamentos sobre o PNMC junto a seus colaboradores. Adquire e distribui a seus motoristas os volumes do Guia do Caminhoneiro, cartilha com o objetivo de sensibilizar os caminhoneiros quanto ao problema da exploração sexual infantil. Além disso, adesivos da campanha são aplicados nos caminhões da empresa. Todos os motoristas são instruídos a colaborar com o programa por meio do Disque Denúncia de Abuso e Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes – 100, ou a realizar a denúncia através do preenchimento da ficha-padrão oferecida pela Copagaz, que pode ser depositada anonimamente em urnas localizadas nas unidades da empresa, posteriormente encaminhadas aos órgãos responsáveis.
Programa de Educação e Qualificação da Copagaz - PEQC	É um programa do Departamento de Logística que visa ao crescimento profissional, à promoção e à qualificação. O Programa possibilita aos colaboradores a oportunidade de reciclagem de seus conhecimentos, em áreas como conservação do patrimônio; políticas, normas e procedimentos internos da empresa; cuidado com os equipamentos; segurança; postura perante os clientes; sigilo da informação, entre outros.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR COLABORADOR E CATEGORIA FUNCIONAL | TABELA 12

2008

Diretores	12,14
Gerentes	12,14
Supervisores	12,14
Administrativos	7,14
Operacionais	18,03

EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS | CHART 2

Description

Scholarship Program	Copagaz offers its employees access to education from elementary school through post-graduate study, subsidizing up to 70% of monthly tuition fees.
Programa Na Mão Certa [In the Right Direction]	Copagaz holds informative talks and training on PNMC with its employees. It purchases and distributes to its drivers copies of the Truck Driver's Guide, a booklet intended to sensitize truck drivers about the problem of child sexual exploitation. In addition, campaign stickers are affixed to company trucks. All drivers are instructed to collaborate with the program through the Dial 100 to phone in reports of Sexual Exploitation and Abuse of Children and Adolescents, or to provide such information by filling out a standard form provided by Copagaz, which can be anonymously deposited in urns located at company units, and subsequently forwarded to the responsible agencies.
Copagaz Education and Qualification Program (PEQC)	This is a program of the Department of Logistics that aims at professional growth, promotion and qualification. The Program affords employees the opportunity to recycle their knowledge, in areas such as conservation of property policies, standards and internal procedures of the company; care of equipment; safety; posture toward clients; and confidentiality of information, among others.

AVERAGE HOURS OF TRAINING BY EMPLOYEE AND FUNCTIONAL CATEGORY | TABLE 12

2008

Directors	12.14
Gerentes	12.14
Supervisores	12.14
Administrativos	7.14
Operacionais	18.03





PROGRAMA BOLSA DE ESTUDOS – INVESTIMENTO ANUAL | TABELA 13

	2006	2007	2008
Custo anual (R\$)	213.633,49	218.136,26	220.782,68

PROGRAMA BOLSA DE ESTUDOS – TIPOS DE INVESTIMENTOS | TABELA 14

	2008	
Tipo de estudo	R\$	%
Ensino Fundamental	11.015,13	4,99%
Ensino Médio	0,00	0%
Técnico	7.437,46	3,37%
Ensino Superior	199.870,42	90,53%
Idiomas	2.459,76	1,11%
Total	220.782,68	100%

PROGRAMA BOLSA DE ESTUDOS – NÚMERO DE BENEFICIADOS | TABELA 15

	2006	2007	2008
Número de beneficiados	95	85	79

Desde 2007, constaram, em todos os contratos elaborados pelo Departamento Jurídico envolvendo contratação de mão-de-obra, cláusulas referentes à defesa dos direitos humanos. No caso de o contrato não ser elaborado pela Copagaz, a empresa sugere a adequação.

SCHOLARSHIP PROGRAM – ANNUAL INVESTMENT | TABLE 13

	2006	2007	2008
Annual Cost (R\$)	213,633.49	218,136.26	220,782.68

SCHOLARSHIP PROGRAM – TYPES OF INVESTMENT | TABLE 14

	2008	
Type of Study	R\$	%
elementary Instruction	11,015.13	4.99%
Secondary Instruction	0.00	0%
Technical	7,437.46	3.37%
Higher Education	199,870.42	90.53%
Languages	2,459.76	1.11%
Total	220,782.68	100%

SCHOLARSHIP PROGRAM – NUMBER OF BENEFICIARIES | TABLE 15

	2006	2007	2008
Número de beneficiados	95	85	79

Since 2007, in all the agreements for hiring of labor drawn up by the Legal Department, articles have been included concerning the defense of human rights. In those cases where the contract has not been drawn up by Copagaz, the company suggests a revision to reflect this concern.





Além disso, tanto no momento da admissão de novos colaboradores como durante todo o ano, a empresa promove treinamentos e programas que incluem temas pertinentes aos direitos humanos e aos princípios do Pacto Global.

TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS RELATIVOS A ASPECTOS DE DIREITOS HUMANOS E PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES | TABELA 16

	2008
Total de horas	1.063
Percentual de participação	22,5%

INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO E TREINAMENTO DE COLABORADORES (R\$) | TABELA 17

	2006	2007	2008
Total Investido	n.d.	157.000	97.000

n.d: Dado não disponível em 2006 – ainda não era registrado.

SAÚDE E SEGURANÇA (PR1, PR2, LA6, LA7, LA8, LA9)

Para a Copagaz, a saúde e a segurança dos colaboradores é considerada prioridade máxima. Por isso, atualmente 19,5% de nossos colaboradores estão presentes em comitês formais de segurança e saúde, representando todos os colaboradores da empresa.

In addition, both from the moment of hiring new staff as well as throughout the year, the company promotes training and programs that include subjects pertinent to human rights and to the principles of the Global Compact.

TOTAL HOURS OF TRAINING IN POLICIES AND PROCEDURES RELATING TO HUMAN RIGHTS AND PERCENTAGE OF PARTICIPATION BY EMPLOYEES | TABLE 16

	2008
Total de horas	1,063
Percentual de participação	22.5%

INVESTMENT IN EDUCATION AND TRAINING OF EMPLOYEES (R\$) | TABLE 17

	2006	2007	2008
Total Invested	n.a.	157,000	97,000

n.a.: Data not available in 2006 – not yet recorded.

HEALTH AND SAFETY (PR1, PR2, LA6, LA7, LA8, LA9)

For Copagaz, the health and safety of its employees is considered a maximum priority. Because of this, at present 19.5% of our employees are taking part in formal committees of safety and health, representing all the employees of the company.







A equipe de engenharia de segurança tem representação em todas as unidades operacionais e realiza treinamentos e vistorias regulares. No ano de 2008, a metodologia de contagem de taxas de lesões e doenças ocupacionais sofreu alteração, passando a ser mais rigorosa e precisa. Ou seja, o aumento dos números não significa, necessariamente, que houve mais acidentes, mas que estes estão sendo mais bem monitorados e registrados.

TOTAL DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, ABSENTEÍSMO, DIAS PERDIDOS E ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO | TABELA 18

	Lesões	Doenças Ocupacionais	Dias Perdidos	Absenteísmo	Óbitos
Goiás	6	0	26	n.d.	0
Mato Grosso	2	0	161	n.d.	0
Mato Grosso do Sul	3	0	22	n.d.	0
Minas Gerais	10	2	53	n.d.	0
Paraná	1	0	13	n.d.	0
Pernambuco	6	0	276	n.d.	0
Rio de Janeiro	2	0	189	n.d.	0
Rio Grande do Sul	0	1	0	n.d.	0
São Paulo	14	1	5.477	n.d.	1
Total	44	4	7.217	n.d.	1

n.d.: não disponível – dados ainda não registrados.

The safety engineering team is represented in all of the operating units and provides training and regular inspections. In 2008, the method for counting rates of injuries and illnesses underwent a change, becoming stricter and more precise. That is to say, the increase in the numbers does not necessarily mean that there were more accidents, but that they are being monitored and recorded more effectively.

TOTAL INJURIES, OCCUPATIONAL DISEASES, ABSENTEEISM, DAYS LOST AND FATALITIES RELATED TO WORK | TABLE 18

	Injuries	Occupational Diseases	Days Lost	Absenteeism	Fatalities
Goiás	6	0	26	n.a.	0
Mato Grosso	2	0	161	n.a.	0
Mato Grosso do Sul	3	0	22	n.a.	0
Minas Gerais	10	2	53	n.a.	0
Paraná	1	0	13	n.a.	0
Pernambuco	6	0	276	n.a.	0
Rio de Janeiro	2	0	189	n.a.	0
Rio Grande do Sul	0	1	0	n.a.	0
São Paulo	14	1	5,477	n.a.	1
Total	44	4	7,217	n.a.	1

n.a.: not available – data not yet recorded.

The number of days lost was impacted by a fatality that occurred during the year. An employee suffered a fatal accident on the highway while making a delivery. The cause of the accident was demonstrably attributed to the third party who hit him. According to law NBR 14280 – Registration of Occupational Accidents – 6,000 days must be assessed for the occurrence of a fatality.





O número de dias perdidos foi impactado por um óbito ocorrido durante o ano. Um colaborador sofreu um acidente fatal na rodovia ao realizar uma distribuição. A causa do acidente foi comprovadamente atribuída ao terceiro que o atingiu. Conforme a norma NBR 14280 – Cadastro de Acidentes do Trabalho – 6.000 dias devem ser contabilizados para a ocorrência de óbito.

As lesões e doenças ocupacionais registradas são atribuídas à não-automatização de algumas etapas da operação da Copagaz. O fato de elas serem manuais contribui com a ocorrência de acidentes causados por desatenção e desgaste físico. Os dados sobre as taxas de absenteísmo passaram a ser registrados em 2009.

Por trabalhar com um produto considerado de alto risco, a Copagaz exige que a avaliação dos riscos à saúde e segurança seja contínua e completa, envolvendo 100% do processo produtivo.

MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA PROMOVIDAS PELA COPAGAZ | QUADRO 3

Atividade	Descrição
Estudo e Gerenciamento de Riscos	Identificar os perigos inerentes às instalações e aos produtos manipulados.
Análise Quantitativa e Qualitativa	Identificar os riscos à segurança e à saúde dos colaboradores, sobretudo daqueles que manuseiam diretamente o produto.
Monitoramento do Transporte	Avaliar e monitorar os riscos à saúde e segurança dos colaboradores envolvidos no processo de transporte do produto.
Testes de Verificação	Garantir que apenas serão inseridos no mercado botijões aprovados em rigorosos testes de segurança.
Abordagem Preventiva	Garantir que os procedimentos de segurança na condução das operações internas de transporte e envasamento do produto estejam de acordo com o Código de Conduta da Copagaz.

Para a realização de todos esses procedimentos, a Copagaz oferece materiais e programas específicos de orientação para a prevenção e o controle de riscos no processo produtivo, tais como:

The injuries and occupational diseases recorded are attributed to the lack of automation of some of the phases of Copagaz operations. The fact that they were manual contributed to the occurrence of accidents caused by carelessness and physical exhaustion. The data on rates of absenteeism began to be recorded in 2009.

Because the work involves a product that is considered high risk, Copagaz requires that the evaluation of health and safety hazards be continuous and thorough, involving 100% of the productive process.

HEALTH AND SAFETY MEASURES PROMOTED BY COPAGAZ | CHART 3

Activities	Description
Study and Management of Risks	Identify inherent hazards at facilities and in products handled.
Quantitative & Qualitative Analysis	Identify risks to the safety and health of employees, particularly those who handle the product directly.
Monitoring of Transportation	Evaluate and monitor risks to the health and safety of employees involved in the process of transporting the product.
Verification Testing	Ensure that only canisters approved through rigorous safety testing are placed on the market.
Preventive Approaches	Ensure that safety procedures in the conduct of internal transport and bottling operations of the product are in accordance with the Copagaz Code of Conduct.

To carry out all of these procedures, Copagaz provides materials and specific orientation programs for the prevention and control of risks in the productive process, such as:





PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO E TREINAMENTO EM SAÚDE E SEGURANÇA OFERECIDOS PELA COPAGAZ | QUADRO 4

Atividade	Descrição
Manuais de Procedimentos Básicos	Instrução.
Programa Acidente Zero	Realizado em todas as filiais da Copagaz, consiste na premiação da unidade que, após um determinado número de dias, não registrar acidentes com afastamento. A unidade pode ser premiada com confraternizações e sorteios de brindes entre os funcionários.
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)	Os colaboradores da Copagaz elegem representantes para a Cipa de forma democrática. Pelo período de um ano, os eleitos representam todos os colaboradores da unidade, participando de reuniões pré-agendadas, nas quais colaboram com críticas e sugestões visando à melhoria contínua do ambiente de trabalho, segurança patrimonial e de todos os colaboradores e visitantes.
Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho (Sipat)	Anualmente, durante uma semana, a Copagaz promove palestras sobre temas de saúde e segurança pertinentes ao dia a dia de todos os colaboradores.
Brigada de Incêndio	Uma equipe formada por colaboradores da Copagaz recebe treinamento do Corpo de Bombeiros, passando a conhecer melhor o produto, seus riscos e todos os cuidados para que, em caso de sinistro, nenhum colaborador ou visitante se acidente. Além disso, todos os colaboradores participam de simulações de evacuação do local e primeiros socorros. Aos brigadistas, a empresa paga mensalmente um adicional salarial.
Plano de Ação de Emergências (PAE)	Desenvolvido para propiciar respostas rápidas e eficientes em eventuais situações emergenciais, no que tange aos procedimentos operacionais e de segurança adotados nas atividades de transferência, estocagem e engarrafamento do Gás LP.
Programa de Auxílio Mútuo (PAM)	Consiste em treinar uma grande equipe de atendimento em caso de sinistros, e participar ativamente, junto a outras empresas vizinhas, na formação dessa equipe.
Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)	Cada unidade da Copagaz contrata o serviço especializado de um Médico do Trabalho, que elabora programas e submete os colaboradores a exames médicos e complementares pré-definidos, a serem renovados periodicamente.

EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS IN HEALTH AND SAFETY OFFERED BY COPAGAZ | CHART 4

Activity	Description
Manuals of Basic Procedures	Instruction.
Zero Accident Program	Carried out at all Copagaz affiliates, consists of conferring an award on the unit that, after a certain number of days does not record any accidents that involve time off the job. The unit may be awarded with social events and lotteries of prizes among staff members.
Internal Commission on Accident Prevention (Cipa)	Copagaz employees choose representatives for the Cipa in a democratic fashion. For a period of one year, those elected represent all employees of the unit, taking part in scheduled meetings at which they offer criticisms and suggestions aimed at continuous improvement in the workplace, safety of the property and of all employees and visitors.
Internal Week on Occupational Accident Prevention (Sipat)	Each year for one week Copagaz arranges talks on subjects relating to health and safety that are pertinent to the day-to-day routines of all employees.
Fire Brigade	A team made up of Copagaz employees receives training from the Fire Department to get to know the product better, its risks and all precautions so that in the event of an accident, no employee or visitor should be harmed. In addition, all employees take part in evacuation and first aid drills. The company pays those in the Fire Brigade an additional monthly salary.
Emergency Action Plan (PAE)	Developed to provide rapid and efficient responses in possible emergency situations, with regard to operational and safety procedures adopted in activities involving transfer, stocking and bottling of LP Gas.
Mutual Aid Program (PAM)	Consists of training a large service team in the event of accidents, and participating actively with other neighboring companies in the training of this team.
Medical Oversight and Occupational Health Program (PCMSO)	Each Copagaz unit contracts the specialized service of an Occupational Physician, who develops programs and subjects employees to medical exams and pre-defined supplementary exams, to be repeated periodically.



Com relação a não-conformidades relativas a regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos na saúde e segurança, causados pelos produtos e serviços durante o ciclo de vida do produto, foram registrados 37 casos que resultaram em multa ou penalidade. Com relação ao fornecimento e uso de produtos e serviços, apenas um caso de não conformidade resultou em multa.

BENEFÍCIOS (EC3 E LA3)

Aos seus colaboradores, a Copagaz oferece uma série de benefícios que visam à promoção da melhoria no clima organizacional, qualidade de vida e oportunidades de lazer e integração.

Todos os colaboradores da Copagaz são efetivos e trabalham em tempo integral, sendo contemplados com os mesmos benefícios.

BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS COLABORADORES | QUADRO 5

Benefício	Descrição
Adicional por Tempo de Serviço nas Férias	Pago nas férias, iniciando, a partir do segundo ano na empresa, com 20% e podendo chegar a 105% sobre a remuneração.
Assistência Médica	Proporciona aos seus colaboradores e dependentes um Seguro Saúde ou Medicina de Grupo.
Assistência Médica para Aposentados	Ao se aposentar, o funcionário que tiver acima de dez anos de trabalho na empresa permanece, sem custo, no plano de assistência médica da Copagaz por 18 meses.
Assistência Odontológica	Proporciona aos seus colaboradores e dependentes convênios com clínicas odontológicas.
Auxílio Creche	Reembolso a suas colaboradoras nos seis primeiros meses seguidos ao nascimento do filho. O valor mensal é de até R\$ 128,64.
Auxílio Filho Excepcional	Os colaboradores que possuem filhos com necessidades especiais recebem mensalmente o valor de R\$ 506,52.
Auxílio Funeral	No falecimento do colaborador, o dependente direto recebe o reembolso de suas despesas com o funeral no valor de até R\$ 2.251,20.
Bolsas de Estudos	A Copagaz proporciona a seus colaboradores acesso à educação, do Ensino Fundamental à Pós-Graduação, subsidiando em até 70% a mensalidade escolar.
Cesta Básica	Concedido mensalmente no valor de R\$ 200,00 mensais.
Cesta Básica Extra	Concedido uma vez ao ano no valor de R\$ 145,00.
Cipa - Constituída e Ativa	Não apenas por obrigação legal, mas visando a preservar a saúde e a integridade física de seus colaboradores, a Copagaz mantém a prática mensal de reuniões e trabalhos preventivos.
Complemento de Auxílio Doença e Acidente de Trabalho	A Copagaz realiza o complemento de até 80% de sua remuneração por um período de seis meses.
Convênio Farmácia	Disponibiliza a seus colaboradores a facilidade de compra de medicamentos e a possibilidade de realizar seu pagamento com desconto em folha de pagamento.
Empréstimo Pessoal	A Copagaz concede aos funcionários, através de instituição financeira, empréstimos para situações emergenciais.
Refeição – Café da Manhã, Almoço e Café da Tarde	Fornecido aos funcionários das filiais.
Participação dos Lucros e Resultados (PLR)	Pago no mês de novembro, conforme acordo coletivo. A Copagaz antecipou seu pagamento por dois anos seguidos no mês de maio.
Prêmio Brigada de Incêndio	Para os funcionários membros da Brigada de Incêndio, é pago um prêmio mensal no valor de R\$ 58,96.



Benefício	Descrição
Seguro de Vida em Grupo	A Copagaz garante aos beneficiários de seus colaboradores uma indenização equivalente a 24 salários, em caso de morte natural, e 48 salários para morte acidental.
Ticket-Refeição	Os funcionários da matriz e os que realizam atividades externas recebem mensalmente um talão de ticket-refeição no valor facial de R\$ 14,10 cada.
Treinamentos	A Copagaz proporciona aos seus colaboradores a possibilidade de desenvolvimento profissional, através de treinamentos realizados nos departamentos e/ou por meio de instituições especializadas.
Vale-Gás	Concede a seus colaboradores uma carga de gás mensal.
Vale-Transporte ou Ônibus Fretado	Concede o benefício de acordo com a legislação e, para algumas regiões, ônibus fretado.





With respect to instances of non-compliance involving regulations and voluntary codes concerning impacts on health and safety caused by products and services during the life cycle of the product, 37 cases were recorded that resulted in a fine or penalty. With regard to the provision and use of products and services, only one case of non-compliance resulted in a fine.

BENEFITS (EC3 AND LA3)

Copagaz offers a range of benefits to its employees that seek to foster improvement in the organizational climate, quality of life and opportunities for recreation and inclusion.

All Copagaz employees are regular staff and work full time, and are covered by the same benefits.

BENEFITS GIVEN TO EMPLOYEES | CHART 5

Benefits	Description
Overtime for service on holidays	Paid holiday starting with the second year at the company at 20% and may go up to 105% of salary.
Medical Assistance	Offers staff and dependents Health Insurance or Group Medical coverage
Medical Assistance for Retirees	Upon retirement, staff members with more than ten years working at the company remain without charge on the medical assistance plan of Copagaz for 18 months.
Dental Assistance	Offers staff and dependents coverage with dental clinics.
Daycare Assistance	Reimburses women employees for the first six months following the birth of a child. The monthly amount is up to R\$ 128.64.
Assistance Special Child	Employees who have children with special needs receive a monthly amount of R\$ 506.52.
Funeral Assistance	When an employee is deceased, direct dependents receive reimbursement for funeral expenses for up to R\$ 2,251.20.
Scholarship	Copagaz offers its employees access to education from elementary school through post-graduate study, subsidizing up to 70% of monthly tuition fees.
Food Basket	Granted monthly in the amount of R\$ 200.00 per month.
Extra Food Basket	Granted once a year in the amount of R\$ 145.00.
Cipa - Constituted and Active	Not only because of a legal obligation, but aiming at preserving the health and physical integrity of its employees, Copagaz maintains a monthly practice of meetings and preventive work practices.
Supplement to Occupational Illness & Accident	Copagaz pays a supplement of up to 80% of remuneration for a period of up to six months.
Pharmacy Plan	Makes available to its employees facilitated purchase of medications and the possibility of making payments with a payroll deduction.
Personal loan	Copagaz grants its staff members, through a lending institution, loans for emergency situations.
Meals – Breakfast, Lunch & Afternoon Coffee Break	Provided to staff members at affiliates.
Profit Sharing (PS)	Paid in November, pursuant to collective bargaining agreement. Copagaz advanced this payment for two straight years in May
Fire Brigade Premium	For staff who are members of the Fire Brigade, a monthly premium is paid in the amount of R\$ 58.96.
Group Life Insurance	Copagaz guarantees beneficiaries of its employees an indemnification equivalent to 24 times their salaries, in the event of a natural death, and 48 times their salaries for an accidental death.
Meal Ticket	Staff members of the matrix and those who perform external activities receive a monthly booklet of meal vouchers with a face value of R\$ 14.10 each.
Training	Copagaz offers its employees the possibility of professional development through training conducted in departments and/or through specialized institutions.
Gas Voucher	Grants employees a stipend for monthly gas
Transport Voucher or Charter Bus	Benefit granted in accordance with legislation and for some regions, charter bus.





OUTROS BENEFÍCIOS | QUADRO 6

Benefício	Descrição
Biblioteca	Programa iniciado em 2008, a Biblioteca Poeta Jorge Medauar busca incentivar o hábito da leitura entre os colaboradores da Copagaz. O projeto prevê a instalação de uma biblioteca em cada filial da empresa, e sua construção e acervo contam com a colaboração de todos os funcionários.
Cesta de Natal	A cesta de produtos natalinos é concedida no final do ano aos colaboradores.
Confraternizações para Funcionários e Familiares	Com o objetivo de reunir os colaboradores para uma confraternização entre seus familiares e colegas, a Copagaz promove uma festa no final do ano.
Ginástica Laboral	Diariamente, a Copagaz proporciona aos colaboradores de algumas filiais a possibilidade de realizar exercícios físicos antes do início da jornada de trabalho. Realizado por especialistas em condicionamento físico, as atividades buscam a melhora da qualidade de vida do colaborador no seu ambiente de trabalho.
Integração de Filhos de Funcionários	Com o objetivo de dar a oportunidade de que os filhos de funcionários conheçam o posto de trabalho de seus pais, no mês de outubro a Copagaz promove uma confraternização entre as crianças, em que elas elaboram desenhos para contribuir na confecção dos cartões de natal da empresa.
Previdência Privada Complementar	Os funcionários poderão aderir ao programa complementar de aposentadoria através da empresa com convênio junto a instituição financeira.
Saúde Ocupacional	A Copagaz oferece aos colaboradores de todas as unidades a realização de exames clínicos periódicos e complementares. Os exames seguem um calendário predeterminado para cada área da empresa e buscam a prevenção de doenças laborais e a manutenção da saúde ocupacional.
Videoteca	Acesso à comunicação audiovisual para os colaboradores da Copagaz.

OTHER BENEFITS | CHART 6

Benefits	Description
Library	A program started in 2008, the Poet Jorge Medauar Library seeks to encourage the habit of reading among Copagaz employees. The project calls for the installation of a library at each affiliate of the company, and its construction and collection depend upon the collaboration of all staff members.
Christmas Basket	The basket of Christmas products is given to employees at the end of the year.
Social events for staff and relatives	With the aim of bringing together employees for a chance to socialize with family and colleagues, Copagaz throws a party at the end of the year.
Labor Gymnastics	Every day Copagaz offers the employees of certain affiliates a chance to engage in physical exercise before the start of the work day. Conducted by specialists in physical conditioning, the activities are intended to improve the quality of life of employees in the workplace.
Inclusion of Staff Children	With the aim of giving the children of staff members an opportunity to get to know the work place of their parents, in October Copagaz holds a social gathering among the children, where they create drawings to help with the creation of Christmas cards at the company.
Supplementary Private Retirement	Staff members can take part in the supplementary retirement program through the company on the basis of an arrangement with a lending institution.
Occupational Health	Copagaz offers its employees in all units periodic and supplementary clinical exams. The exams follow a predetermined calendar for each department of the company and seek to prevent occupational diseases and the maintenance of occupational health.
Video Collection	Access to audiovisual media for the employees of Copagaz.



PRÊMIOS RECEBIDOS EM 2008

Em 2008, a Copagaz conquistou diversos prêmios nacionais e internacionais que, mais uma vez, coroaram a sua excelência na gestão de Recursos Humanos:

AWARDS RECEIVED IN 2008

In 2008, Copagaz won a variety of national and international awards that, once again, rewarded its excellence in the management of Human Resources:



- **Entre as 25 Melhores Empresas para o Executivo Trabalhar no País.** *Época Negócios – Great Place to Work Institute. Anos 2005, 2007 e 2008;*
- **Among the 25 Best Companies for Executives to Work at in the Country.** *Época Negócios – Great Place to Work Institute. 2005, 2007 and 2008;*



- **Entre as 50 Melhores Empresas para Estagiários no País.** *Centro de Integração Empresa Escola (CIEE). Anos 2007 e 2008;*
- **Among the 50 Best Companies for Interns in the Country.** *Centro de Integração Empresa Escola (CIEE). 2007 and 2008;*



- **Entre as 50 Melhores Empresas Psicologicamente Saudáveis (EPS) no País.** *Revista Gestão e RH. Ano 2008;*
- **Among the 50 Best Most Psychologically Healthy Companies (EPS) in the Country.** *Revista Gestão e RH. 2008;*



- **Entre as 100 Melhores Empresas para Trabalhar no País.** *Época – Great Place to Work Institute. Anos 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008;*
- **Among the 100 Best Companies to Work at in the Country.** *Época – Great Place to Work Institute. 2004, 2005, 2006, 2007 and 2008;*



- **Entre as 100 Melhores Empresas em Índice de Desenvolvimento Humano Organizacional (IDHO) no País.** *Revista Gestão e RH, Deloitte Consultoria e Great Place to Work.* Anos 2007 e 2008;
- **Among the 100 Best Companies in the Index of Human Organizational Development (IDHO) in the Country.** *Revista Gestão e RH, Deloitte Consulting and Great Place to Work.* 2007 and 2008;



- **Entre as 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar no País.** *Guia Exame Você S/A – FIA-USP.* Anos 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008;
- **Among the 150 Best Companies for You to Work at in the Country.** *Guia Exame Você S/A – FIA-USP.* 2004, 2005, 2006, 2007 and 2008;



- **Entre as Melhores Empresas em Gestão de Pessoas no País** (com 1.001 a 2.000 funcionários). *Revista Valor Carreira – Hay Group,* anos 2003, 2004, 2005, 2006 (Eleita a Campeã das Campeãs) e 2007. *Valor Carreira - Hewitt Associates,* ano 2008;
- **Among the Best Companies in Management of People in the Country** (with 1,001 to 2,000 employees). *Revista Valor Carreira – Hay Group,* 2003, 2004, 2005, 2006 (Elected Champion of Champions) and 2007. *Valor Carreira - Hewitt Associates,* 2008;

- **Prêmio Sodexo Vida Profissional** (Categoria Benefícios). Anos 2006 e 2008;
- **Sodexo Professional Life Award** (Benefits Category). 2006 and 2008;

- **Entre as 100 Melhores Empresas em Cidadania Corporativa no País.** *Revista Gestão e RH – FIA-USP e FGV.* Ano 2008;
- **Among the 100 Best Companies in Corporate Citizenship in the Country.** *Revista Gestão e RH – FIA-USP and FGV.* 2008;



AÇÕES DO PAPS

No âmbito do PAPS, a Copagaz desenvolveu programas específicos para seus colaboradores, visando a ampliar ainda mais os benefícios já oferecidos pela empresa e, sobretudo, contribuir para o desenvolvimento humano de seus profissionais.

Programas realizados em 2008:

• Programa Coleta Seletiva de Lixo

Consiste na distribuição de tambores para a separação do lixo em todas as unidades da Copagaz, de forma a incentivar a destinação correta de resíduos.



ACTIONS BY PAPS

In the domain of PAPS, Copagaz developed specific programs for its employees, aiming to extend even more the benefits already offered by the company and above all, to contribute to the human development of its staff.

Programs conducted in 2008:

• Selective Trash Collection Program

Consists of the distribution of drums for the separation of trash in all units of Copagaz, so as to encourage the proper disposal of waste.



• Programa de Incentivo à Leitura Biblioteca Poeta Jorge Medauar

Trata-se de mais uma iniciativa criada na esfera do PAPS visando ao desenvolvimento pessoal e à promoção do acesso ao conhecimento para o público interno da Copagaz. As Bibliotecas Poeta Jorge Medauar têm como objetivo maior se integrarem ao ciclo de oportunidades de formação educacional já oferecidas pela Copagaz.

A primeira unidade foi inaugurada em outubro de 2008, na filial de Mauá. Em seguida, as filiais de Socorro e Campo Grande também tiveram inauguradas as suas bibliotecas.

A organização das bibliotecas, desde a adequação do espaço, até a festa de inauguração, é toda realizada pelos próprios colaboradores das unidades operacionais, liderados pelas equipes do Comitê Interno com o suporte do Comitê de Sustentabilidade Empresarial. O acervo das bibliotecas é formado por meio de doações de colaboradores, revendedores, familiares, igrejas, e outras entidades.

O Programa terá continuidade em 2009, com a instalação de mais bibliotecas. O objetivo é que cada unidade operacional possua uma.



• The Poet Jorge Medauar Library Program for the Encouragement of Reading

This is yet another initiative created in the sphere of PAPS aimed at personal development and the promotion of access to knowledge for the internal constituency of Copagaz. The Poet Jorge Medauar Libraries have as their primary objective to take part in the cycle of training opportunities already offered by Copagaz.

The first unit was inaugurated in October of 2008, at the Mauá affiliate. Thereafter the affiliates in Socorro and Campo Grande also inaugurated their own libraries.

The organization of the libraries, from the preparation of the space to the opening celebration was all carried out by the actual employees of the operating units, led by the teams of the Internal Committee with the support of the Committee on Business Sustainability. The collection of the libraries is formed through donations from employees, resellers, relatives, churches, and other institutions.

The Program will continue in 2009 with the installation of more libraries. The aim is for each operational unit to have a library of its own.





REVENDEDORES

Os revendedores da Copagaz têm um papel fundamental e estratégico para as operações da empresa. São eles que fazem o contato direto com os consumidores finais dos botijões.

É devido a esse reconhecimento que a Copagaz tem investido no fortalecimento das relações com esse público, aprimorando o diálogo, possibilitando o aprendizado mútuo e, sobretudo, o compartilhamento dos valores e princípios éticos cultivados pela Copagaz no que tange à Sustentabilidade.

Em reconhecimento a essa parceria de sucesso, a Copagaz promove, anualmente, o Prêmio Revendedores, que condecora esse público de acordo com seu tempo de atuação junto à Copagaz. A premiação é dividida em quatro categorias: Ouro, para os representantes com mais de 30 anos de empresa; Prata, para aqueles com mais de 20 anos; Bronze, para os acima de dez anos; e Acrílico para revendedores com mais de cinco anos de Copagaz.

A tabela a seguir informa o número de troféus entregues pelo Prêmio Revendedores:

NÚMERO DE REVENDEDORES PREMIADOS | TABELA 19

	2007	2008
Ouro	6	2
Prata	15	2
Bronze	230	31
Acrílico	460	152
Total	711	187

Em novembro de 2008, foi realizado em São Paulo um evento que contou com a participação de 50 revendedores do estado. Além disso, também foi organizado um encontro oficial com representantes da Copagaz de todo o país.

RESELLERS

Copagaz resellers have a fundamental and strategic role in company operations. They are the ones who come into direct contact with the end consumers of the canisters.

And it is due to this recognition that Copagaz has invested in the strengthening of its relations with this constituency, enhancing dialogue, allowing for mutual learning and, above all, sharing the values and ethical principles cultivated by Copagaz in matters concerning Sustainability.

In recognition of this successful partnership, Copagaz annually awards the Dealer's Prize, which rewards this constituency on the basis of its time of collaboration with Copagaz. The award is divided into four categories: Gold for representatives with more than 30 years with the company; Silver for those with more than 20 years; Bronze, for those with more than ten years; and Acrylic for resellers with more than five years with Copagaz.

The table below shows the number of trophies awarded for the Dealer's Prize:

NUMBER OF RESELLERS AWARDED | TABLE 19

	2007	2008
Gold	6	2
Silver	15	2
Bronze	230	31
Acrylic	460	152
Total	711	187

In November of 2008, an event was held in São Paulo that had the participation of 50 resellers from the state of São Paulo. In addition, an official gathering of Copagaz representatives from all over the country was organized.





AÇÕES DO PAPS

Em 2007, a Copagaz iniciou um trabalho de ampliação dos canais de comunicação com o seu público de revendedores, por meio do Programa de Adoção aos Princípios Socioambientais da Copagaz (PAPS). As ações têm avançado com sucesso, demonstrando que o diálogo e a transparência são as melhores ferramentas para solidificar a relação entre a empresa e seus *stakeholders*.

Dentre as ações desenvolvidas em 2008, destacamos:

• Programa Coleta Seletiva de Lixo

Em 2008, a Copagaz buscou ampliar a distribuição das lixeiras, de modo a proporcionar que um maior número de revendedores pudesse contribuir efetivamente com a Coleta Seletiva do Lixo.

Para garantir a entrega das lixeiras, sem comprometer o ritmo de produção da oficina da Copagaz, algumas medidas de organização foram adotadas, desde a solicitação até a entrega das lixeiras.

A aprovação do Programa pelos revendedores revela o sucesso da iniciativa e o fortalecimento do comprometimento desse público com essa causa socioambiental.

ACTIONS BY PAPS

In 2007 Copagaz began the work of expanding the channels of communication with its constituency of resellers through the Copagaz Program for the Adoption of Social and Environmental Principles (PAPS). The actions have proceeded successfully, showing that dialogue and transparency are the best tools for solidifying the relationship between the company and its stakeholders.

Among the actions carried out in 2008, we highlight the following:

• Selective Trash Collection Program

In 2008 Copagaz undertook to expand the distribution of trash receptacles in such a way as to allow a greater number of resellers to effectively contribute to the Selective Collection of Trash.

To ensure the delivery of the trash receptacles without disrupting the pace of production at the Copagaz factory, certain organizational measures were adopted such as placing orders and delivery of trash receptacles.

The resellers approval of the Program indicates the success of the initiative and the strengthening of this constituency's commitment to the social environmental cause.





• Programa Adotei um Sorriso

Em cooperação com os revendedores, a Copagaz participa do Programa Adotei um Sorriso da Fundação Abrinq. A empresa atua por meio de campanhas de arrecadação de fundos, destinando parte da renda obtida nas vendas de botijões. O ano de 2008 foi o terceiro de participação da Copagaz, e o total repassado à Abrinq foi de R\$ 99.633,49, arrecadado entre os meses de agosto e novembro.

O Programa Adotei um Sorriso está presente em 23 estados brasileiros e, em 2008, beneficiou 5.700 crianças e adolescentes com ações clínicas (dentistas, médicos pediatras, nutricionistas, entre outros) e 244.823 com ações institucionais (serviços jurídicos, arquitetura, entre outros).

• I Adopted a Smile Program

In cooperation with resellers, Copagaz is participating in the I Adopted a Smile Program of the Abrinq Foundation. The company is contributing through fundraising campaigns, allocating part of the revenue obtained from the sales of canisters. 2008 was Copagaz' third year of participation, and the total passed along to Abrinq came to R\$ 99,633.49, taken in between August and November.

The I Adopted a Smile Program is present in 23 Brazilian states, and in 2008 it benefited 5,700 children and adolescents with clinical interventions involving dentists, pediatricians, and nutritionists among others, and 244,823 with institutional actions such as legal services and architecture, among others.





GESTÃO DA QUALIDADE (4.11)

A gestão da qualidade da Copagaz é definida em consonância com as metas da empresa e com as expectativas e necessidades de seus revendedores.

Por isso, a empresa oferece a seus representantes treinamentos relativos à segurança e procedimentos de cuidado com o manuseio do produto. Por meio dessa medida, a Copagaz procura reforçar seu compromisso com a segurança e garantir o fornecimento de um produto de qualidade, que agregue confiança junto aos seus consumidores.

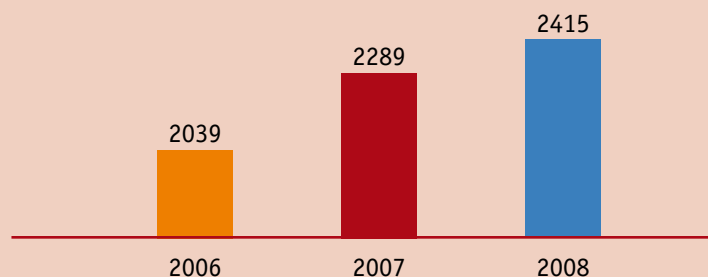
RESULTADOS

1º NÚMERO DE REVENDEDORES DA COPAGAZ | TABELA 20

	2006	2007	2008
Total	2.039	2.289	2.415

2º NÚMERO DE REVENDEDORES | GRÁFICO 8

2º NUMBER OF RESELLERS | GRAPH 8



3º TONELADAS VENDIDAS | TABELA 21

	2006	2007	2008
GLP (ton)	483.245	500.428	506.337

QUALITY MANAGEMENT (4.11)

Quality management at Copagaz is defined in terms of the goals of the company and the expectations and needs of its resellers.

Because of this, the company offers its representatives training in safety and procedures for handling the product with care. Through this measure, Copagaz seeks to strengthen its commitment to safety and ensure provision of a quality product that gives rise to confidence among its customers.

RESULTS

NUMBER OF COPAGAZ RESELLERS | TABLE 20

	2006	2007	2008
Total	2,039	2,289	2,415

TONS SOLD | TABLE 21

	2006	2007	2008
LPG (ton)	483,245	500,428	506,337





CLIENTES

Os clientes da Copagaz são distribuídos em dois grandes segmentos. O primeiro envolve os clientes residenciais, consumidores de botijões de gás tradicionais para uso doméstico, que são atendidos pela rede de revendedores. Já o segundo grupo abarca os clientes industriais, comerciais, rurais, públicos e de grandes condomínios. Eles consomem diferentes modalidades de produtos, específicos e adequados para cada necessidade. Em 2008, os botijões da Copagaz estiveram presentes em 2,5 milhões de residências, e seus produtos e serviços atenderam a um universo de dez mil clientes industriais.

SATISFAÇÃO DO CLIENTE (PR5)

A Copagaz persegue o objetivo de satisfazer seus clientes da melhor forma possível, adequando-se para atender a todas as suas necessidades. Os serviços de suporte comercial e assistência técnica estão disponíveis aos clientes 24 horas por dia, e colocamos sempre à disposição em nosso site (www.copagaz.com.br) todos os nossos canais de comunicação, como a Ouvidoria, o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC – 11 2163-3900), além dos números de telefone de todas as filiais e do espaço para dúvidas e sugestões.

MERCADOS ATENDIDOS (2.7, 2.8)

PARTICIPAÇÃO REGIONAL DAS VENDAS DA COPAGAZ | TABELA 22

	2006	2007	2008
Nordeste	9%	9%	8%
Centro-Oeste	20%	18%	19%
Sudeste	58%	59%	59%
Sul	13%	14%	14%

CUSTOMERS

Copagaz customers are broken down into two main segments. The first one includes residential customers, consumers of traditional gas canisters for domestic use, who are served by the network of resellers. The second group, on the other hand, encompasses industrial, commercial, rural and public customers as well as large buildings. They consume different kinds of products, specifically suited to each need. In 2008, Copagaz canisters were present in 2.5 million households, and their products and services served a universe of ten thousand industrial customers.

CUSTOMER SATISFACTION (PR5)

Copagaz is committed to the goal of satisfying its customers as completely as possible, adjusting itself to meet all their needs. Our support services for sales and technical assistance are available to customers 24 hours a day, and we make available on our site (www.copagaz.com.br) all channels of communication, such as the Board of Oversight, Customer Service (SAC – 11 2163-3900), as well as phone numbers for all affiliates and space for queries or suggestions.

MARKETS SERVED (2.7, 2.8)

REGIONAL SHARE OF COPAGAZ SALES | TABLE 22

	2006	2007	2008
Northeast	9%	9%	8%
Central West	20%	18%	19%
Southeast	58%	59%	59%
South	13%	14%	14%





PERFIL DOS CLIENTES DA COPAGAZ (NÚMERO DE CLIENTES) | TABELA 23

	2006	2007	2008
Residencial	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Industrial	8.000	9.400	10.000

SEGMENTAÇÃO DE MERCADO (VOLUME DE VENDAS) | TABELA 24

	2006	2007	2008
Residencial	78%	78%	75%
Industrial	22%	22%	25%

CLIENTES RESIDENCIAIS

PRODUTOS E SERVIÇOS (2.2, 2.6, 2.8)

Para seus clientes residenciais, além do recipiente transportável convencional de 13 quilos, o P-13, a Copagaz também disponibiliza as modalidades de 45 quilos, 90 quilos e, em alguns casos, o de 190 quilos.

PROFILE OF COPAGAZ CUSTOMERS (NUMBER OF CUSTOMERS) | TABLE 23

	2006	2007	2008
Residential	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Industrial	8.000	9.400	10.000

MARKET SEGMENTATION (VOLUME OF SALES) | TABLE 24

	2006	2007	2008
Residential	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Industrial	8.000	9.400	10.000

RESIDENTIAL CUSTOMERS





PRODUCTS AND SERVICES (2.2, 2.6, 2.8)

For its residential customers, in addition to the conventional transportable receptacle weighing 13 kilos, the P-13, Copagaz also makes available the 45-kilo, 90-kilo and, in some cases, the 190-kilo models.



Cerca de 2,5 milhões de consumidores residenciais usufruem da comodidade de receberem em sua casa o botijão da Copagaz. Isso é possível pelo serviço de distribuição realizado por meio de nossa rede de revendedores, presentes na maior parte do país.

QUADRO 7 | CHART 7

	TIPO DE RECIPIENTE TYPE OF RECIPIENT	CAPACIDADE GLP (kg) LPG CAPACITY (kg)	DIÂMETRO (m) DIAMETER (m)	ALTURA TOTAL (m) OVERALL HEIGHT (m)
	Recipiente transportável P-13 <i>Transportable Receptacle P-13</i>	13 13	0,36 0.36	0,47 0.47
	Recipiente transportável P-45 <i>Transportable Receptacle P-45</i>	45 45	0,38 0.38	1,3 1.3
	Recipiente transportável P-90 <i>Transportable Receptacle P-90</i>	90 90	0,56 0.56	1,21 1.21
	Recipiente transportável P-190 <i>Transportable Receptacle P-190</i>	190 190	0,75 0.75	1,36 1.36

MANUTENÇÃO E REQUALIFICAÇÃO DE EMBALAGENS (EN27)

A principal embalagem utilizada pela Copagaz é o Recipiente Transportável de Gás Liquefeito de Petróleo do Tipo 13 quilos, conhecido como Botijão de 13 quilos, o popular “botijão de cozinha”, usado em cozinhas domésticas. Quando usado de maneira adequada, apresenta longa durabilidade.

No entanto a Copagaz cumpre rigoroso processo de manutenção e requalificação de todos os seus produtos, a fim de garantir sua qualidade e segurança.

A manutenção consiste no processo de conserto dos botijões, adequando-os às características específicas que permitam que sejam novamente colocados no mercado. Esse procedimento é realizado para todos os casos em que o recipiente transportável apresente qualquer irregularidade ao passar pelo processo de vistoria, pelo qual passam 100% dos vasilhames, independentemente de seu tempo de uso. Essas irregularidades podem ser: amassados, sujeira, área descascada, pontos danificados, entre outros.

Almost 2.5 million residential consumers availed themselves of the convenience of receiving the Copagaz canister in their homes. This is possible because of distribution service provided through our network of resellers who are present in most of the country.

MAINTENANCE AND REFURBISHMENT OF CONTAINERS (EN27)

The main container used by Copagaz is the 13-kilo Transportable Receptacle of Liquefied Petroleum Gas, known as the 13-kilo Canister, the popular “kitchen canister” used in household kitchens. When used in an appropriate manner it lasts a long time.

However, Copagaz adheres to a rigorous maintenance and refurbishment process for all its products, in order to ensure their quality and safety.

Maintenance consists of the process of repairing canisters, restoring them to the specific characteristics that allow them to be placed on the market once again. This procedure is carried out in all cases in which the transportable receptacle exhibits any irregularity when it goes through the inspection process, to which 100% of the containers are subjected, regardless of how much time they have been in use. The irregularities in question could include: crumpling, dirtiness, peeling areas and damaged portions, among others.



A requalificação, por sua vez, é um processo obrigatório, que cumpre um termo de auto-regulamentação do setor (Portaria MME nº 334, de 10/11/1996 – DOU 4/11/1996), pelo qual todo recipiente transportável novo deve passar após 15 anos de uso, sendo o procedimento repetido novamente a cada dez anos. Quando um recipiente transportável é requalificado, recebe uma Ferradura de Identificação a qual garante que o serviço foi realizado. Esse item caracteriza a principal diferença entre o procedimento de requalificação e o de manutenção. Até 2008 a Copagaz somou 5.736.194 botijões requalificados.

No caso de diagnóstico de invalidez do recipiente transportável, a Copagaz o encaminha ao processo de descarte das embalagens, ou sucateamento, a cargo de um serviço especializado voltado diretamente para a coleta e destinação adequada dos recipientes.

PERCENTUAL DE REQUALIFICAÇÃO | TABELA 25

	2006	%	2007	%	2008	%
Botijões enviados para requalificação	583.415		351.685		440.132	
Botijões requalificados	566.208	97%	331.556	94%	403.460	92%
Inutilizados	17.207	3%	20.129	6%	36.672	8%

SAÚDE E SEGURANÇA (PR1, PR3)

Todos os procedimentos de envase dos botijões residenciais são realizados em cumprimento das normas de segurança da Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e com as práticas de segurança internacionalmente reconhecidas.

Refurbishment, in turn, is a required process, which complies with a provision for self-regulation in the industry (Statute MME nº 334, of November 1, 1996 – DOU November 4, 1996), whereby every new transportable receptacle should undergo 15 years of use, with the procedure repeated once again every ten years. When a transportable receptacle is refurbished, it receives an Identification Plaque that guarantees that the service has been performed. This item indicates the key difference between the refurbishment procedure and the maintenance procedure. As of 2008 Copagaz had refurbished a total of 5,736,194 canisters.

In cases where a transportable receptacle is diagnosed as invalid, Copagaz routes it toward the packaging disposal process, or junking, undertaken by a specialized service directly engaged in the pickup and appropriate disposal of receptacles.

PERCENTAGE OF REFURBISHMENT | TABLE 25

	2006	%	2007	%	2008	%
Receptacles sent to refurbishment	583,415		351,685		440,132	
Refurbishment receptacles	566,208	97%	331,556	94%	403,460	92%
Invalid	17,207	3%	20,129	6%	36,672	8%

HEALTH AND SAFETY (PR1, PR3)

All procedures for the filling of residential canisters are carried out in compliance with the safety rules of the National Agency of Petroleum, Natural Gas and Biofuels (ANP), and with internationally recognized safety practices.





A segurança do consumidor é garantida pelos Testes de Verificação, que, diariamente, asseguram que apenas serão devolvidos ao mercado os botijões aprovados em rigorosos testes de segurança. Além disso, as válvulas utilizadas no manuseio e na utilização do Gás LP são de alta segurança, o que permite melhor desempenho na detecção de vazamentos, minimizando a possibilidade de eventuais acidentes.

Outra medida de saúde e segurança voltada ao bem-estar de nossos clientes é o cumprimento das normas de rotulagem. Como engarrafadora e distribuidora de Gás LP, a Copagaz entende que é sua responsabilidade fornecer aos clientes todas as informações pertinentes relativas ao uso, transporte, armazenamento e descarte do produto, bem como sobre os riscos e as medidas de controle.

Nos rótulos dos botijões da Copagaz utilizados em residências estão contidas as seguintes informações:

- Telefones de emergência;
- Riscos do produto;
- Composição do produto;
- Medidas de segurança antes, durante e após o uso; e
- Medidas em caso de vazamento.

CLIENTES INDUSTRIAIS, COMERCIAIS, RURAIS, PÚBLICOS E GRANDES CONDOMÍNIOS

PRODUTOS E SERVIÇOS (2.2, 2.6, 2.8)

Além dos clientes residenciais, a Copagaz possui uma gama de clientes de outros segmentos, considerados de consumo médio e alto. Para atendê-los com a maior qualidade e segurança possível, a empresa oferece diferentes tipos de embalagem e serviços direcionados a cada necessidade.

Consumer safety is guaranteed by Check-ups which ensure on a daily basis that only those canisters will be returned to the market that have been approved in rigorous safety tests. In addition, the valves utilized for the handling and use of LP Gas are high security items, which allow for improved performance in the detection of leaks, minimizing the possibility of accidents.

Another health and safety measure directed towards the wellbeing of our customers is in our adherence to labeling rules. As a bottler and distributor of LP Gas, Copagaz understands that it is the company's responsibility to provide customers with all pertinent information concerning the use, transportation, storage and disposal of the product, as well as information on hazards and control measures.

On the labels of Copagaz canisters for residential use the following information appears:

- Emergency Phone Numbers;
- Product hazards;
- Composition of product;
- Safety measures before, during and after use; and
- Measures in case of leakage

INDUSTRIAL, COMMERCIAL, RURAL AND PUBLIC CUSTOMERS, AND LARGE BUILDINGS

PRODUCTS AND SERVICES (2.2, 2.6, 2.8)







In addition to its residential customers, Copagaz has a wide range of customers from other segments, classified as medium and high consumption. To address their needs with the highest possible degree of quality and safety, it offers various types of packaging and services geared towards each requirement.





A esse público específico são disponibilizados os recipientes transportáveis de 20 quilos (presentes em duas modalidades: transportáveis, abastecidos nos Terminais de Engarrafamento, e *Pit-Stop*, abastecido no cliente a partir de um recipiente estacionário), o recipiente transportável de 190 quilos e recipientes estacionários de 500 quilos, 1000 quilos, 2000 quilos e 4000 quilos, os quais são instalados pela Copagaz de forma planejada, visando a aperfeiçoar a logística e a segurança no abastecimento e no aproveitamento da área disponível dos clientes. Os recipientes estacionários são abastecidos no próprio local por um caminhão *Bob-Tail* ou Auto-Tanque, através do acionamento por telefone do sistema Copagaz Express Service.

QUADRO 8 | CHART 8

	CAPACIDADE VOLUMÉTRICA (m ³) <i>VOLUME CAPACITY (m³)</i>	CAPACIDADE GLP (kg) <i>LPG CAPACITY (kg)</i>	DIÂMETRO (m) <i>DIAMETER (m)</i>	MEDIDAS (m) <i>DIMENSIONS (m)</i>
	*	20	0,39	0,88 (altura)
	**	20	0.39	0.88 (height)
	0,3	190	0,75	1,36 (altura)
	0.3	190	0.75	1.36 (height)
	0,9	500	0,76	2,64 (comp.)
	0.9	500	0.76	2.64 (length)
	1,8	1.000	0,97	3,01 (comp.)
	1.8	1,000	0.97	3.01 (length)
	3,6	2.000	1,04	4,91 (comp.)
	3.6	2,000	1.04	4.91 (length)
	7,3	4.000	1,2	6,6 (comp.)
	7.3	4,000	1.2	6.6 (length)

* Exclusivo para uso automotivo industrial e comercial (empilhadeiras).

** Exclusively for industrial and commercial vehicle use (forklifts).

For this particular constituency 20-kilo transportable receptacles are provided (available in two varieties: transportable, filled up at the Bottling Terminals, and Pit-Stop, filled up on-site for the client using a fixed receptacle), the 190-kilo transportable receptacle and fixed receptacles of 500, 1000, 2000 and 4000 kilos, which are installed by Copagaz based on planning, with a view to optimizing the logistics and safety of refilling and making the best use of the available space in the customers' facilities. Fixed receptacles are filled up on site by a Bob-Tail or Autotanker truck, working with Copagaz' phone-based Express Service system.



SAÚDE E SEGURANÇA (PR1, PR2)

Antes da instalação dos recipientes estacionários, os técnicos da Copagaz orientam a aquisição do que melhor se adapte aos níveis de consumo do cliente e ao local em que o recipiente será alojado. Para garantir a segurança, os recipientes estacionários são manejados somente por pessoal especializado e possuem válvulas invioláveis que evitam vazamentos ou adulterações.

AÇÕES DO PAPS

• Programa Coleta Seletiva de Lixo

Em 2008, a Copagaz optou por ampliar a atuação deste Programa, proporcionando a doação de tambores para coleta seletiva também a escolas públicas e particulares localizadas em áreas de atuação da empresa. Junto ao Departamento de Clientes Industriais, foram selecionadas escolas atendidas pelos serviços da empresa por meio de clientes industriais, e a elas foi oferecida colaboração para a educação socioambiental de crianças e adolescentes.



Foto (photo): Copagaz

HEALTH AND SAFETY (PR1, PR2)

Prior to installation of the fixed receptacles, Copagaz technicians provide guidance in the acquisition of a system that is best suited to the client's level of consumption and to the place where the receptacle is to be installed. To ensure safety, fixed receptacles are only handled by specialized personnel and have unbreakable valves that prevent leakage or adulteration.

ACTIONS BY PAPS

• Selective Trash Collection Program

In 2008, Copagaz decided to expand its involvement in this Program, also making a donation of trash drums for selective collection in public and private schools located in areas where the company operates. In consultation with the Department of Industrial Customers the company selected schools served by the company as industrial customers, and they were invited to participate in social and environmental education programs for children and adolescents.







GESTÃO DA QUALIDADE (4.11)

Assumindo o compromisso com a segurança e a qualidade de seus produtos e buscando satisfazer integralmente as necessidades de seus clientes, a Copagaz aplica um procedimento específico que contempla os requisitos normativos para a Avaliação da Conformidade do Produto com Gestão do Processo de Seleção e Requalificação dos Recipientes Transportáveis, aferido pela Certificadora ABNT, para a obtenção do Selo Inmetro, que estão implantados em todas as unidades da empresa e mantêm sob vigilância constante todas as questões concernentes à segurança e qualidade dos produtos.

PRÊMIOS EM GESTÃO E QUALIDADE DO PRODUTO 2008 (2.10)

1º Lugar – Prêmio Padrão de Qualidade em B2B no País (Categoria Comércio Atacado). *B2B Magazine*. Ano 2008;

6º Lugar entre as 100 Mais Inovadoras no Uso de TI no País (Segmento Comércio Atacado e Varejo). *Revista Information Week Brasil*. Ano 2008;

QUALITY MANAGEMENT (4.11)

In accepting the commitment to safety and quality in its products and seeking to satisfy the needs of its customers in a comprehensive fashion, Copagaz has applied a specific procedure that incorporates the legal requirements of the Product Compliance Evaluation with Management of the Process of Selection and Refurbishment of Transportable Receptacles, issued by the ABNT Certification unit to obtain the Inmetro Seal, which are implemented at all company units, and maintains constant oversight in all matters concerning product safety and quality.

2008 MANAGEMENT AND PRODUCT QUALITY AWARDS (2.10)

1st Place – Award for Standard of Quality in B2B in the Country (Wholesale Trade Category). *B2B Magazine*. 2008;

6th Place among the 100 Most Innovative in the Use of IT in the Country (Wholesale and Retail Trade Segment). *Revista Information Week Brasil*. 2008;





Fornecedor mais lembrado das Indústrias de Alimentação no País. Categoria Gás/Fornecimento/Serviço. Associação Brasileira da Indústria de Alimentação (Abia). Ano 2008;

Prêmio Quality Brasil: SBEI e *International Quality*. Anos 2003, 2004, 2006, 2007 e 2008;

CONFORMIDADE (PR4, PR9 E S08)

Todos os botijões que saem dos Terminais de Engarrafamento da Copagaz contêm rótulos em que constam a marca da empresa e informações sobre procedimentos gerais de segurança. Em cada unidade estão apresentados os cuidados que devem ser tomados para a boa utilização do produto e a adequada armazenagem e conservação do recipiente transportável.

Em 2008, foram registrados 34 casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços que resultaram em multa. Com relação à não-conformidade com fornecimento e uso de produtos e serviços, apenas um caso que resultou em multa foi registrado, sendo esta no valor de R\$ 22.300.

Supplier most cited by the Food Industries in the Country. (Gas/Supply/Service Category). Associação Brasileira da Indústria de Alimentação (Abia). 2008;

Quality Brasil Award: SBEI and *International Quality*. 2003, 2004, 2006, 2007 and 2008;

COMPLIANCE (PR4, PR9 AND S08)

All canisters that come out of Copagaz Bottling Terminals bear labels that indicate the company brand and information on general safety procedures. At each unit the care that must be taken for proper use of the product as well as suitable storage and conservation of the transportable receptacle are emphasized.

In 2008, 34 cases that resulted in fines were recorded of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning information and labeling of products and services. For non-compliance in the supply and use of products and services, only one case resulting in a fine was registered, in the amount of R\$ 22,300.



RESULTADOS

COPAGAZ: FATIA DE MERCADO NO SEGMENTO DE DISTRIBUIÇÃO DE GÁS LP | TABELA 26

	2006	2007	2008
Share de mercado	7,51%	7,60%	7,50%

VENDAS DE GÁS LP (TON) | TABELA 27

	2006	2007	2008
Toneladas vendidas	483.245	500.428	506.337

MEIO AMBIENTE (EN30)

A relação da Copagaz com o meio ambiente é norteadada pela preocupação constante com os reflexos advindos de suas atividades produtivas. Em 2008 a empresa obteve avanços significativos em seu desempenho ambiental, razão pela qual é possível comemorar.

Essa melhor performance é fruto, entre outros, da melhoria no processo de coleta de dados, que resultou em maior precisão, e da implementação de algumas iniciativas que permitiram a racionalização dos processos e redução dos impactos no meio ambiente.

É preciso lembrar que os avanços apontados aqui são apenas um primeiro passo para o alcance de um modelo ideal de gestão ambiental. É para isto que a Copagaz trabalha todos os dias: para tornar a empresa referência em sustentabilidade em todos os segmentos empresariais.

RESULTS

COPAGAZ: MARKET SHARE IN THE DISTRIBUTION SEGMENT FOR LP GAS | TABLE 26

	2006	2007	2008
Market share	7,51%	7,60%	7,50%

SALES OF LP GAS (TONS) | TABLE 27

	2006	2007	2008
Tons sold	483,245	500,428	506,337

ENVIRONMENT (EN30)

Copagaz' relationship with the environment is guided by its constant concern with the feedback arising from its productive activities. In 2008 the company achieved significant progress in its environmental performance, which gives us something to celebrate.

This enhanced performance is the result of improvements in the gathering of data, among other things, which allowed for greater precision, and the implementation of certain initiatives that made it possible to rationalize processes and reduce impacts on the environment.

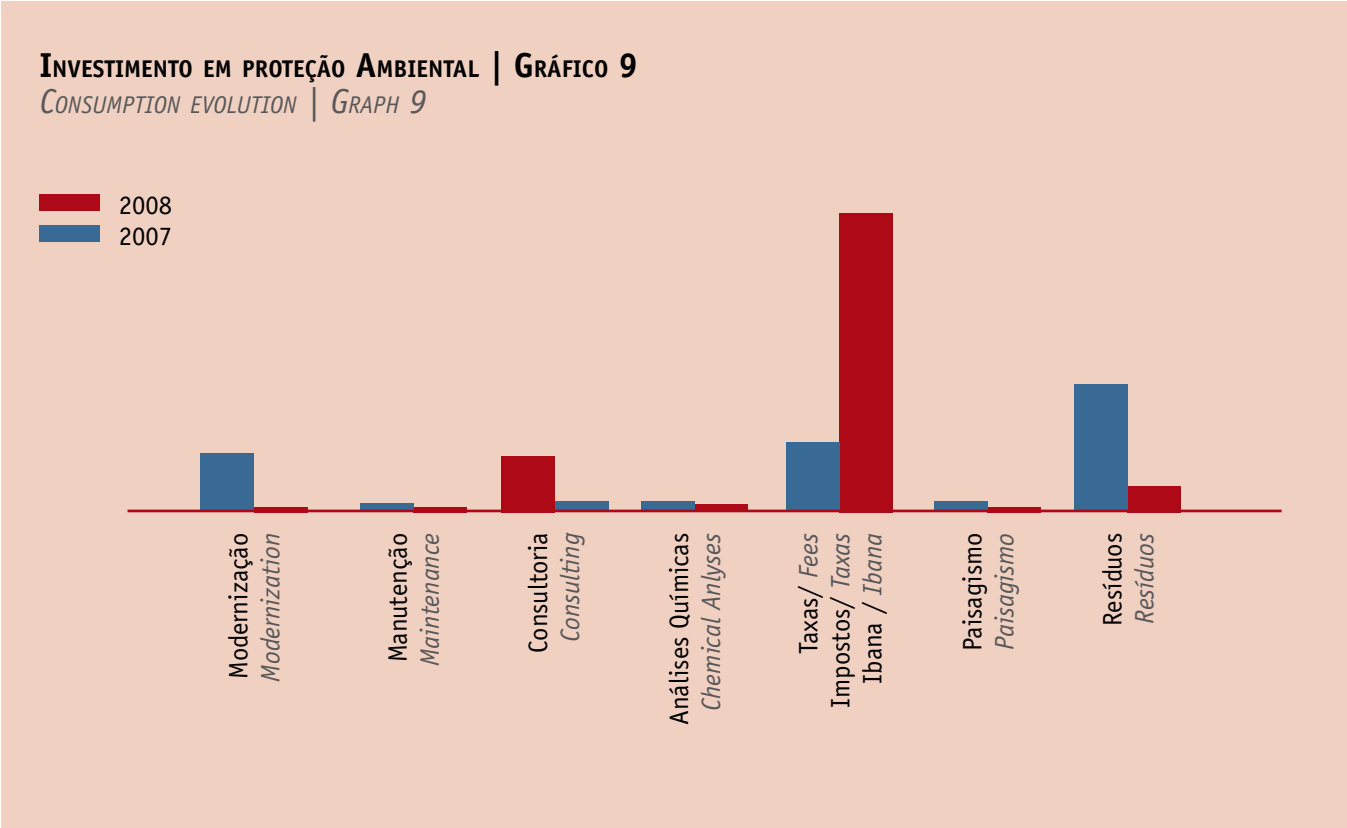
It should be remembered that the progress noted here is merely a first step towards an ideal model of environmental management. This is what Copagaz works for each day: to make the company a model for sustainability in all business segments.





INVESTIMENTOS EM PROTEÇÃO AMBIENTAL (R\$) | TABELA 28

	2006	%	2007	%
Modernização	85.000	17%	-	-
Manutenção	10.000	2%	-	-
Consultoria	80.000	16%	4.999	3%
Análises Químicas	15.000	3%	1.862	1%
Taxas/Impostos/Ibama	105.000	21%	142.587	90%
Paisagismo	15.000	3%	-	-
Resíduos	190.000	38%	8.587	6%
Total	500.000	100%	158.035	100%



INVESTMENT IN ENVIRONMENTAL PROTECTION (R\$) | TABLE 28

	2006	%	2007	%
Modernization	85,000	17%	-	-
Maintenance	10,000	2%	-	-
Consulting	80,000	16%	4,999	3%
Chemical Analyses	15,000	3%	1,862	1%
Fees/Taxes/Ibama	105,000	21%	142,587	90%
Landscaping	15,000	3%	-	-
Wastes	190,000	38%	8,587	6%
TOTAL	500,000	100%	158,035	100%





investimentos, especialmente em modernização de equipamentos, consultoria ambiental e gerenciamento de resíduos. Já em 2008, o foco foi concentrado na região de São Paulo, em função dos resultados obtidos nas análises de risco.

EMISSIONS (3.9, EN16, EN18, EN19, EN20)

A Copagaz tem despendido esforços na mensuração e, sobretudo, na redução das emissões de gases de efeito estufa em seus processos internos. A frota de veículos da empresa é a responsável pela maior parte desse índice, que também envolve as emissões provenientes da geração de eletricidade e do escape de Gás LP, por exemplo. Esta última correspondeu, em 2008, a 31 toneladas.

No inventário de emissões atmosféricas da empresa, realizado em acordo com as diretrizes do *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC), padrão e referência internacional para análise e mensuração de emissões, procurou-se identificar fragilidades e oportunidades de avanço na estratégia de redução. Ressalta-se no entanto, que o cálculo da pegada de carbono da Copagaz, em 2008, ainda representa uma estimativa, o que se deve à imprecisão de alguns dados e à não-inclusão de todas as fontes energéticas. A frota própria de caminhões da empresa representa 22,2% do universo total. Para 2009, a Copagaz tenciona apresentar dados mais detalhados, que permitirão realizar o cálculo da emissão de carbono de sua atividade produtiva com maior precisão.

PEGADA DE CARBONO ESTIMADA | TABELA 29

2008	Ton CO ₂ /ano
Frota própria de veículos	532
Frota própria de caminhões	4.280
Energia elétrica	436
Total	5.218,41

For Copagaz, 2007 constituted a moment of getting things off the ground in the environmental domain, which required high investment, especially in the modernization of equipment, environmental consulting and waste management. In 2008, on the other hand, the focus was concentrated on the São Paulo region, based on the results obtained in risk analyses.

EMISSIONS (3.9, EN16, EN18, EN19, EN20)

Copagaz has expended its efforts on measuring and, above all, reducing emissions of greenhouse gases in its internal processes. The company's vehicle fleet is responsible for the greater part of this output, which also involves emissions from the generation of electricity and leakage of LP Gas, for example. In 2008 the latter accounted for a volume of 31 tons.

In the inventory of the company's atmospheric emissions, carried out in accordance with the guidelines of the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), the international standard and reference for the analysis and measurement of emissions, an attempt was made to identify the weaknesses as well as opportunities for progress in the reduction strategy. It is emphasized, however, that the calculation of the carbon footprint of Copagaz for 2008 is still an estimate, which is due to the imprecision of certain data and the failure to include all energy sources. The company's own fleet of trucks accounts for 22.2% of the total universe. For 2009, Copagaz is endeavoring to present more detailed information that will make it possible to perform with greater precision a calculation of carbon emissions from its productive activities.

ESTIMATED CARBON FOOTPRINT | TABLE 29

2008	Ton CO ₂ /year
Company fleet of cars	532
Company fleet of trucks	4,280
Electricity	436
Total	5,218.41



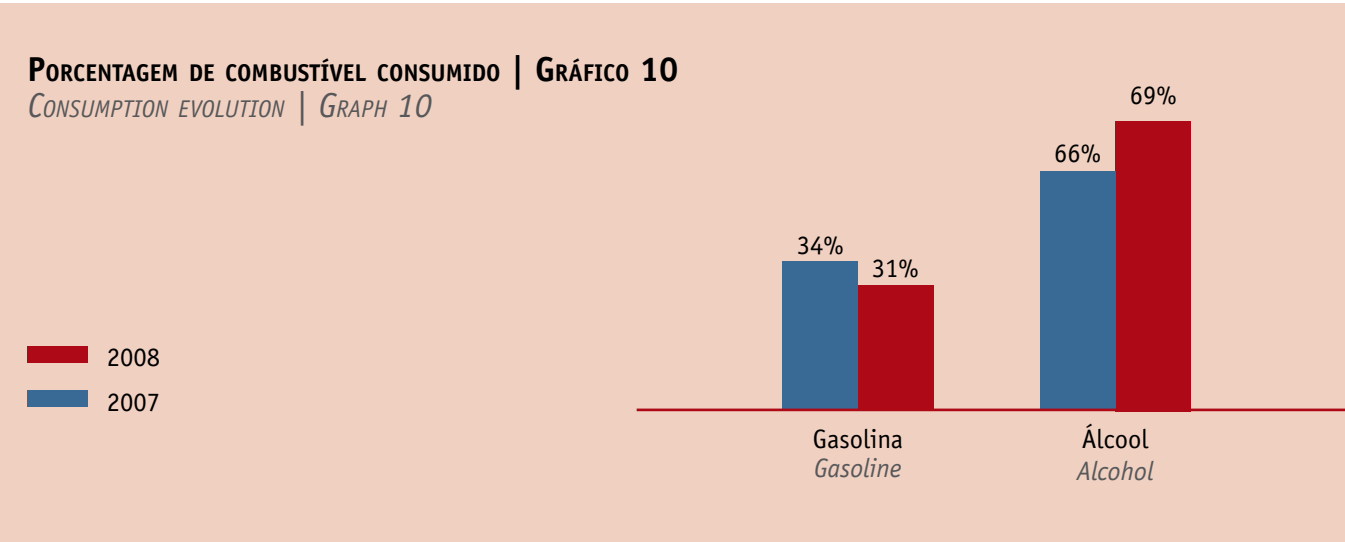


tária do *Caring for Climate*, iniciativa da ONU que mobiliza empresas de todo o mundo a assumirem liderança na redução das causas das mudanças climáticas. Esse acordo reforça o compromisso da empresa com a mitigação de suas emissões e aumenta sua responsabilidade perante o meio ambiente e a comunidade internacional.

Outra iniciativa visando à redução de emissões é a gradual substituição da frota comercial de veículos de passeio por veículos com motor movido à álcool. Como se observa na tabela e gráfico abaixo, a utilização de combustível menos poluente já alcança a marca dos 69%.

TIPO DE COMBUSTÍVEL NA FROTA DE VEÍCULOS DE PASSEIO | TABELA 30

	2007	2008
Gasolina	34%	31%
Álcool	66%	69%



Ainda com relação às medidas de redução de emissões, principalmente no que tange aos impactos dos serviços

Another important step in the environmental sphere in 2008 is the fact that Copagaz became a signatory of *Caring for Climate*, a UN initiative that mobilizes companies from all over the world to take leadership in reducing the causes of climate change. This agreement strengthens the company’s commitment to mitigate its emissions and increase its responsibility to the environment and the international community.

Another initiative aimed at reducing emissions is the gradual replacement of the commercial fleet of passenger vehicles with vehicles fueled by alcohol. As can be observed in the table and graph below, the use of less polluting fuel has now reached a level of 69%.

TYPE OF FUEL IN THE FLEET OF PASSENGER VEHICLES | TABLE 30

	2007	2008
Gasoline	34%	31%
Alcohol	66%	69%





de distribuição da Copagaz, o Departamento de Logística vem se ocupando deste objetivo com mais algumas ações:

QUADRO 9

Ação para melhoria	Descrição dos resultados
Ação para melhoria da qualidade da Frota Terceirizada de Suprimento da Revenda – contratação de caminhões com no máximo dez anos de uso.	Em dois anos de trabalhos, redução da idade média da frota terceirizada de 22 para 11 anos. Aumento do número de caminhões que atendem à Euro3.
Rastreador - Monitoramento da Frota Própria (<i>Bob-Tail</i>)	Redução da Jornada de trabalho (visualização da movimentação da frota), menor percurso da frota, direcionamento de entregas extras pelo veículo mais próximo do cliente e consequentemente, redução dos gastos com combustível e das emissões atmosféricas.
Migração para carretas de transporte a granel com maior capacidade de transportes (terceirizados).	Estima-se que ocorreu redução de 1.400 viagens/ano.
Aquisição de carretas com maior capacidade de transporte – 18 carretas (próprias).	Nas rotas do Centro-Oeste (Goiânia e Uberlândia), redução anual prevista em 392 viagens.
Política de Renovação da Frota Própria – renovação a cada 6 anos da frota de entregas a granel.	Toda a frota própria do seguimento de entregas “a granel” atende a Euro 3.

Also in relation to measures for the reduction of emissions, chiefly in connection with the impacts of Copagaz’ distribution services, the Department of Logistics has been addressing this objective with a variety of other actions:

CHART 9

Action for Improvement	Description of Results
Action for improvement of quality of Sub-contracted Fleet for Supplying of Resellers – contracting of trucks with no more than ten years of use.	In two years of work, reduction of the average age of the sub-contracted fleet from 22 to 11 years old. Increase of the number of trucks that adhere to Euro3.
Tracer – Monitoring of Company Fleet (Bob-Tails)	Reduction of the Work Day (visualization of fleet movement), less distance traveled by fleet, shipping extra deliveries by the vehicle closest to the client, consequent reduction of expenses on fuel and atmospheric emissions.
Migration to trailers for bulk shipment with larger shipping capacity (sub-contracted).	It is estimated that a reduction of 1,400 trips per year was achieved.
Acquisition of trailers with larger shipping capacity – 18 trailers (company owned).	In Central West routes (Goiânia and Uberlândia), annual projected reduction by 392 trips.
Policy of Renewal of Company Fleet – renewal every 6 years of fleet for bulk deliveries.	All of the company fleet of the “bulk shipment” delivery segment adheres to Euro 3.





ÁGUA (EN8, EN10, EN21, EN23)

A utilização adequada da água é uma preocupação central para a Copagaz. Devido a sua condição de recurso natural escasso, mas indispensável à vida, a água é um dos principais alvos da preocupação internacional nos dias de hoje.

Para garantir a utilização racional e adequada desse recurso, a Copagaz vem trabalhando para otimizar o consumo de água em suas operações por meio de projetos de engenharia.

Nos testes de segurança dos botijões (estanqueidade da válvula e uniões roscadas), por exemplo, foi implantado um sistema de circuito fechado, que permite que o volume de água utilizado seja permanentemente reutilizado.

No caso das cabines de pintura, o tratamento da água realizado pela Estação de Tratamento de Efluentes (ETA) foi eliminado face ao risco de descarte indevido que o processo de pintura oferece. Por isso o sistema implementado é o de circuito fechado, o que permite que a limpeza seja realizada dispensando-se a troca constante da água e, quando ocorre sua saturação, o descarte é realizado por reprocessamento e/ou queima por empresas credenciadas por órgãos ambientais que realizam a correta destinação final dos resíduos. Essa iniciativa de racionalização cumpre o que determina a política ambiental da Copagaz e, em 2008, ela foi responsável pela reutilização de cerca de 1% do volume total de água consumida.

Na lubrificação das esteiras, em substituição ao uso de água com sabão lubrificante utiliza-se a pulverização de silicone que, além de menos poluente, também confere maior eficiência quanto a exigências mecânicas, eliminando eventuais perdas do sistema.

WATER (EN8, EN, EN21, EN23)

The proper use of water is a central concern for Copagaz. Because of its status as a natural resource that is scarce but indispensable to life, water is one of the main targets of international concern nowadays.

To ensure the rational and appropriate use of this resource, Copagaz has been working to optimize the consumption of water in its operations through engineering projects.

In safety tests for canisters (tightness of valves and threaded couplings), for example, a closed circuit system was implemented, which makes it possible for the volume of water used to be permanently re-used.

For paint booths, the treatment of water performed by the Effluent Treatment Station (ETA) was eliminated, in light of the risk of undue spillage posed by the painting process. Because of this, the system implemented is a closed circuit, which allows for cleaning to be done while dispensing with the constant changing of water and, when saturation occurs, disposal is undertaken by reprocessing and/or incineration performed by companies accredited by environmental agencies that carry out the proper final disposal of the waste products. This rationalization initiative is in keeping with Copagaz' environmental policy, and in 2008 it was responsible for the reuse of nearly 1% of the total volume of water consumed.

For the lubrication of conveyor belts, instead of a water and soap lubricant, a compound of pulverized silicone is used that, in addition to being less polluting, also confers greater efficiency in terms of mechanical requirements, eliminating certain losses from the system.





PERIGO
GÁS
INFLAMÁVEL

PERIGO
GÁS
INFLAMÁVEL

PERIGO
GÁS
INFLAMÁVEL

PERIGO
GÁS
INFLAMÁVEL

ATENÇÃO
LIGUE O
CABO-TERRA

AVISO
GÁS
INFLAMÁVEL





TOTAL DE ÁGUA UTILIZADA POR FONTE (m³) | TABELA 31

	2008
Água subterrânea	26.411
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento	28.938
Total (m³)	55.349

Todo o volume de água utilizado no processo produtivo recebe destinação adequada, sendo lançado na rede de coleta pública somente o montante que está em acordo com os parâmetros ambientais. Já o volume contaminado durante a produção recebe tratamento específico, sendo coprocessado por empresa credenciada especializada na realização desse tipo de serviço. Em 2008, nenhum derramamento foi contabilizado e nenhuma autuação significativa foi lavrada contra a companhia.

BIODIVERSIDADE (EN11, EN12, EN13, EN14, EN15)

As áreas ocupadas pela Copagaz para novos projetos são previamente avaliadas por meio de Estudo de Impacto Ambiental (Eia-Rima) e antes do início das operações, pelos trabalhos: Estudo de Análise de Risco (EAR), Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Plano de Ação de Emergência (PAE), de forma a garantir a segurança da população do entorno, dos colaboradores, do meio ambiente como um todo e a preservação da biodiversidade da região.

O objetivo da Copagaz é minimizar cada vez mais seus impactos e, para isso, ela está investindo na utilização de tecnologias avançadas e procurando alinhar-se às melhores práticas em termos de uso sustentável do meio ambiente.

TOTAL WATER USED BY SOURCE (m³) | TABLE 31

	2008
Ground water	26,411
Municipal water supply or other sources of supply	28,938
Total	55,349

The entire volume of water used in the productive process is properly disposed of, with the release into the public sewer system of only that amount that is in accordance with environmental parameters. The volume that is polluted in the course of production, on the other hand, receives specific treatment, and is co-processed by an accredited company that specializes in the provision of this kind of service. In 2008, no spillages were recorded, and no significant legal action was taken against the company.

BIODIVERSITY (EN11, EN12, EN13, EN14, EN15)

The areas occupied by Copagaz for new projects are evaluated in advance by an Environmental Impact Study (Eia-Rima) and prior to the start of operations, by the following studies: a Risk Analysis Study (EAR), a Risk Management Program (PGR) and an Emergency Action Plan (PAE), so as to ensure the safety of the surrounding population, the employees, the environment as a whole and the preservation of the region's biodiversity.

Copagaz aims to continuously reduce its impacts, and to this end it is investing in the use of advanced technologies and seeking to conform to best practices with regard to the sustainable use of the environment.





ENERGIA (EN3, EN4, EN5, EN7)

Através do *Webenergy*, sistema de controle e gerenciamento de energia implantado pela Copagaz, é possível monitorar o consumo de energia da companhia e, principalmente, mapear as oportunidades de adoção de medidas que resultem em eficiência energética.

A melhoria no processo de coleta e administração de dados permitiu avanços no processo de racionalização do consumo de energia em 2008. Além da aplicação de manutenção periódica e da modernização dos Terminais de Engarrafamento, a Copagaz investiu em treinamento para os procedimentos operacionais e para a utilização adequada de instalações e equipamentos.

Como resultado, em 2008 foi possível reduzir em 55,4% o consumo de energia direta, proveniente do *diesel*. Com relação à energia elétrica, a redução obtida foi de 0,33%. Esse cálculo foi realizado levando-se em consideração a relação entre o consumo de energia e o aumento da produtividade da empresa como um todo, para que a racionalização pudesse ser precisa.

CONSUMO DE ENERGIA POR FILIAL (KWH) | TABELA 32

	2007	2008
Mauá	338.600	430.574
Canoas	386.879	337.344
Ipojuca	396.338	367.745
Cuiaba	266.563	292.677
Goiania	459.526	431.803
S.J.Campos	318.156	315.791
Araucária	361.535	363.668
Socorro	332.349	323.164
D.Caxias	460.110	409.494
Jardinópolis	339.035	304.797
C.Grande	347.884	403.094
Paulínia	453.059	471.106
Uberlândia	294.980	267.260
Ibirité	61.992	82.492
Total	4.817.006	4.801.009

ENERGY (EN3, EN4, EN5, EN7)

Through *Webenergy*, a system for the control and management of energy implemented by Copagaz, it is possible to monitor the company's energy consumption, and particularly, to map opportunities for the adoption of measures that will result in improved energy efficiency.

Improvements in the process of gathering and managing data have made progress possible in a process of rationalization of energy consumption in 2008. In addition to the application of periodic maintenance and the modernization of the Bottling Terminals, Copagaz has invested in training for operating procedures, as well as for the appropriate use of facilities and equipment.

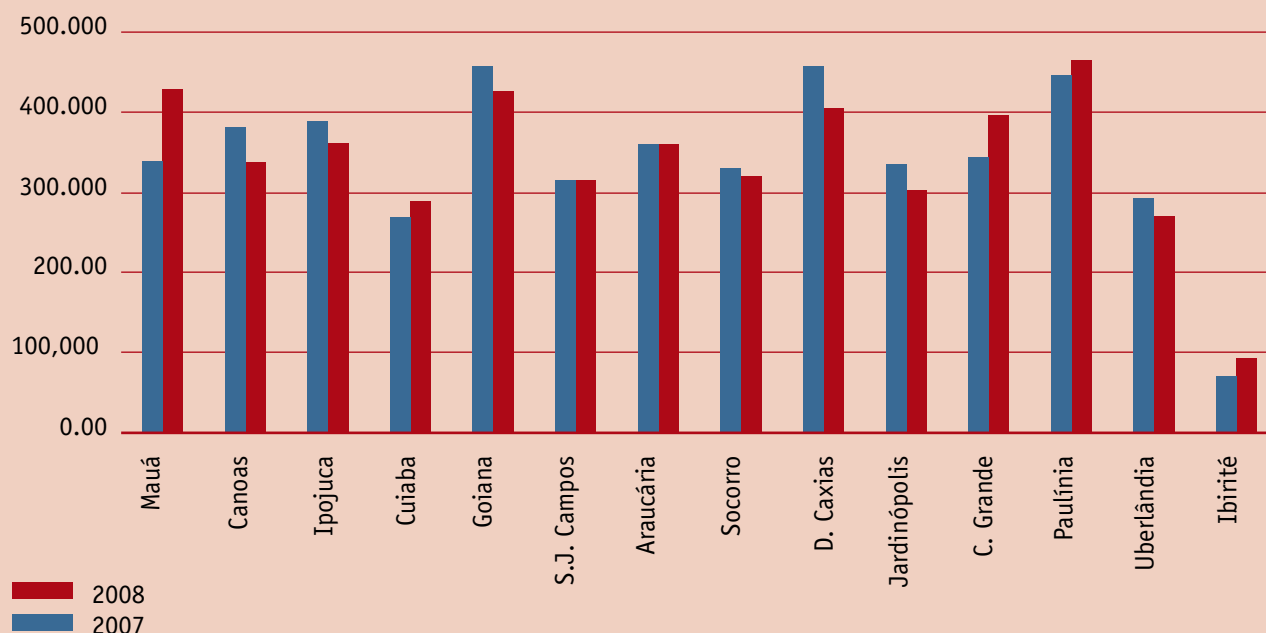
As a result, in 2008 it was possible to reduce direct energy consumption from diesel fuel by 55.4%. The reduction achieved for electricity was 0.33%. This calculation was carried out taking into account the relationship between energy consumption and the increase in productivity for the company as a whole, so that rationalization can be precise.





CONSUMO DE ENERGIA POR FILIAL | GRÁFICO 11

CONSUMPTION EVOLUTION | GRAPH 11



ENERGY CONSUMPTION BY AFFILIATE (KWH) | TABLE 32

	2007	2008
Mauá	338,600	430,574
Canoas	386,879	337,344
Ipojuca	396,338	367,745
Cuiaba	266,563	292,677
Goiânia	459,526	431,803
S.J.Campos	318,156	315,791
Araucária	361,535	363,668
Socorro	332,349	323,164
D.Caxias	460,110	409,494
Jardinópolis	339,035	304,797
C.Grande	347,884	403,094
Paulínia	453,059	471,106
Uberlândia	294,980	267,260
Ibirité	61,992	82,492
Total	4,817,006	4,801,009

PRODUCTS AND SERVICES – IMPACTS (EN1, EN2, EN26, EN29)

To reduce the impacts of its products and services, Copagaz' Department of Environment has sought to align the application of technology with the use of materials that are less aggressive towards the environment, as well as differentiated treatment for each kind of material used so as to promote recycling of certain inputs and the acquisition of others that result from recycling.





PRODUTOS E SERVIÇOS – IMPACTOS (EN1, EN2, EN26, EN29)

Para reduzir os impactos de seus produtos e serviços, o Departamento de Meio Ambiente da Copagaz tem buscado alinhar o emprego de tecnologia à utilização de materiais menos agressivos ao meio ambiente, bem como tratamento diferenciado a cada material utilizado, de modo a promover a reciclagem de alguns insumos e a aquisição de outros provenientes da reciclagem.

CONSUMO DE INSUMOS PRODUTIVOS | TABELA 33

	2007	2008	Variação %
Solvente	136.382,80	126.526,29	-7,23%
Tinta Verde	370.056,00	376.068,76	1,62%
Tinta Prata	767.308,55	677.025,28	-11,77%
Lacre P-13	31.899.710	31.161.497	-2,31%
Lacre P-20	389.762	518.210	32,96%
Lacre P-45	583.010	542.287	-6,98%
Etiqueta P-13	28.842.951	29.153.005	1,07%
Etiqueta P-20	623.940	747.524	19,81%
Etiqueta P-45	681.350	825.434	21,15%

Unidades de Medida: Solvente e Tintas = Litros / Lacs e etiquetas = Unidades

Os subprodutos do Gás LP são devolvidos à Petrobrás, que é o órgão produtor. Já as borras de tintas são reprocessadas e reutilizadas e, em caso de descarte, empresas credenciadas pelos órgãos ambientais realizam a correta destinação final dos resíduos, em conformidade com as políticas ambientais, estaduais ou municipais, e com a legislação ambiental nacional.

CONSUMPTION OF PRODUCTIVE INPUTS | TABLE 33

	2007	2008	
Solvent	136,382.80	126,526.29	-7.23%
Green Paint	370,056.00	376,068.76	1.62%
Silver Paint	767,308.55	677,025.28	-11.77%
Seal P-13	31,899,710	31,161,497	-2.31%
Seal P-20	389,762	518,210	32.96%
Seal P-45	583,010	542,287	-6.98%
Label P-13	28,842,951	29,153,005	1.07%
Label P-20	623,940	747,524	19.81%
Label P-45	681,350	825,434	21.15%

Units of Measurement: Solvent and Paints = Liters / Seals and labels = Units

LP Gas byproducts are returned to Petrobrás, which is the producer. Residues from paints, on the other hand, are reprocessed and reused and, when they are discarded, it is done by companies accredited by environmental agencies to take care of the proper disposal of such wastes, in keeping with state or municipal environmental policies, and with national environmental legislation.

As far as environmental impacts are concerned relating to transportation – of products, materials and employees –, the Department of Logistics is responsible and has been organizing for 2009 a project for the accreditation of suppliers that meets the environmental requirements of Copagaz, aimed at improving responsible management of their wastes and more rigorous oversight measures in the life cycle of their services.





Com relação aos impactos ambientais relacionados ao transporte – de produtos, materiais e trabalhadores –, o Departamento de Logística é o responsável e vem organizando, para 2009, um projeto de credenciamento de fornecedores que atendam às necessidades ambientais da Copagaz, visando ao aprimoramento da gestão responsável de seus resíduos e a medidas mais rigorosas de controle do ciclo de vida de seus serviços.

RESÍDUOS (EN22)

A Copagaz possui um processo de disposição dos resíduos extremamente rigoroso e detalhado. Para cada material é atribuído um diferente método de destinação e tratamento adequado. A seguir estão dispostos a quantidade de resíduos produzidas em nossas atividades e o destino recebido por cada tipo de material.

QUANTIDADE DE RESÍDUOS PRODUZIDA POR TIPO (TON) | TABELA 34

2008	Quantidade	Destino
Oleína	13,95	ETE e Coprocessamento
Sucata de ferro	24	Reciclagem
EPI's	1,93	Aterro sanitário
Plástico	0,34	Aterro sanitário e Co-processamento
Borra de tinta	27,67	Co-processamento
Lâmpada	0,02	Aterro sanitário
Água cabine de pintura	6,20	Co-processamento
Papel	0,60	Reciclagem
Óleo de máquina	0,75	Co-processamento
Total	75,46	

WASTE (EN22)

Copagaz has a process for the disposal of wastes that is extremely rigorous and detailed. For each kind of material, a different method for disposal and suitable treatment has been arranged. The amount of waste produced in our activities and the disposition assigned to each kind of material is shown below.

QUANTITY OF WASTE PRODUCED BY TYPE (TONS) | TABLE 34

2008	Amount	Destination
Oleine	13.95	ETE & Co-processing
Scrap metal	24	Recycling
Protective gear	1.93	Landfill
Plastic	0.34	Landfill & Co-processing
Paint residues	27.67	Co-processing
Light bulbs	0.02	Landfill
Paint booth water	6.20	Co-processing
Paper	0.60	Recycling
Machine oil	0.75	Co-processing
Total	75.46	

With regard to the management of wastes resulting from Copagaz' transportation services, the Department of Logistics is responsible for their handling and disposal, sending them to specialized companies that are certified by the competent agencies.

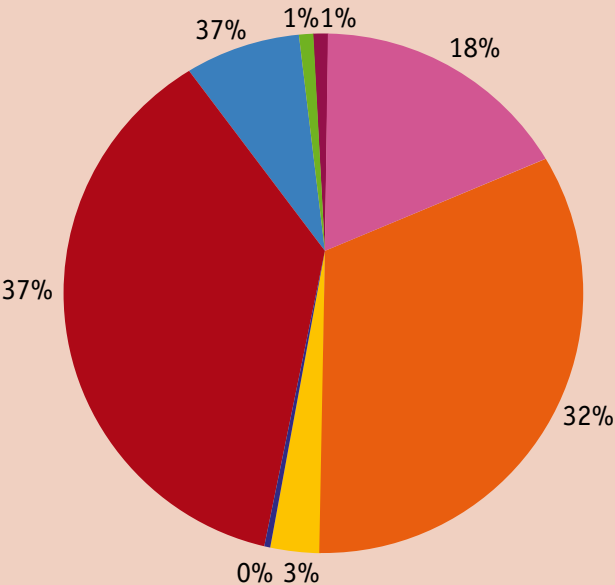




No que tange ao gerenciamento de resíduos oriundos dos serviços de transporte da Copagaz, o Departamento de Logística é o responsável pelo seu manejo e destinação, encaminhando-os para empresas especializadas e certificadas por órgãos competentes.

Tipo de Resíduos | Gráfico 12
Consumption Evolution | Graph 12

- Borra de tinta / Paint residues
- Plástico / Plastic
- EPI's / Protective gear
- Sucata de ferro / Scrap metal
- Oleína / Oleine
- Óleo de máquina / Machine oil
- Papel / Paper
- Água cabine de pintura / Paint booth water





AÇÕES DO PAPS

PROGRAMA COLETA SELETIVA DE LIXO:

Os tambores para a coleta seletiva são oriundos da reutilização dos recipientes de tinta empregados na pintura dos botijões de gás e de recipientes residuais de fornecedores da Copagaz. Identificados com as cores e os símbolos dos materiais recicláveis (papel, plástico, metal e vidro), são produzidos na oficina da Copagaz, mediante solicitação prévia.

O lixo coletado nesses tambores nas unidades operacionais da empresa é destinado a cooperativas de reciclagem, com as quais algumas filiais da empresa mantêm parceria. A partir dessa atuação conjunta, a Copagaz busca consolidar a coleta seletiva do lixo como uma prática de respeito ao meio ambiente e uma ação de cidadania. Ainda que o processo de mensuração da quantidade coletada não esteja completamente implantado em todas as filiais, nas unidades que efetuaram o registro foram destinados à coleta seletiva cerca de 150 quilos de lixo reciclável por mês.

RESULTADOS

ECONOMIA (R\$) | TABELA 35

	2007	2008	% de Redução
Energia elétrica	1.748.676	1.547.118	-11,5%
Água	172.428	134.748	-21,9%
Esgoto	172.428	134.748	-21,9%

ACTIONS BY PAPS

SELECTIVE TRASH COLLECTION PROGRAM:

Drums for selective trash collection are reused paint receptacles used for painting gas canisters, and waste receptacles from Copagaz suppliers. Identified by the colors and symbols of recyclable materials (paper, plastic, metal and glass), they are produced in the Copagaz workshop, in response to orders placed ahead of time.

The trash collected in these drums in the company's operating units is sent recycling to cooperatives with which certain company affiliates have established partnerships. On the basis of this joint action, Copagaz seeks to consolidate the selective collection of trash as a practice of respect for the environment and an action of good citizenship. Although the process for measuring the quantity collected has not been fully implemented at all affiliates, at those units that have surveyed results, close to 150 kilos of recyclable trash per month has been subject to selective collection.

RESULTS

ECONOMY (R\$) | TABLE 35

	2007	2008	% of Reduction
Electricity	1,748,676	1,547,118	-11.5%
Water	172,428	134,748	-21.9%
Sewage	172,428	134,748	-21.9%

With regard to the management of wastes resulting from Copagaz' transportation services, the Department of Logistics is responsible for their handling and disposal, sending them to specialized companies that are certified by the competent agencies.





SOCIEDADE

A Sustentabilidade é um compromisso que faz parte da estratégia da Copagaz há muitos anos, sendo entendida como um conceito que ultrapassa a cadeia de negócios e se estende para as comunidades onde ela está inserida. Por essa razão, a Copagaz procura investir na sociedade, de modo a contribuir para o desenvolvimento local, respeitando os interesses da comunidade.

AÇÕES DO PAPS

• PROGRAMA COLETA SELETIVA DE LIXO:

Em 2008, a Copagaz também ampliou essa ação socioambiental à comunidade, proporcionando a doação de tambores a escolas públicas e particulares localizadas em áreas de atuação da empresa. Dessa forma a empresa contribui para a educação ambiental de crianças e adolescentes.

DESEMPENHO SOCIAL

A Copagaz tem a satisfação de contribuir com a criação de valor para a sociedade. Seu planejamento estratégico de atuação socioambiental é norteado pela busca entre o alinhamento dos princípios e valores adotados publicamente pela empresa, embasados em diretrizes internacionais de melhores práticas, e o mapeamento das necessidades das comunidades. Por meio de parcerias com instituições de idoneidade comprovada e investimentos diretos próprios, a Copagaz implementa diversas ações que visam ao benefício da sociedade.

SOCIETY

Sustainability is a commitment that has formed a part of Copagaz strategy for many years, and is understood to be a concept that goes beyond the business chain and extends to the communities where the company operates. Because of this, Copagaz seeks to invest in society so as to contribute to local development, respecting the interests of the community.

ACTIONS BY PAPS

• SELECTIVE TRASH COLLECTION PROGRAM:

In 2008, Copagaz also expanded its social and environmental actions in the community, providing a donation of trash drums for public and private schools located in areas where the company is active. In this way, we contribute to the environmental education of the children and adolescents.

SOCIAL PERFORMANCE

Copagaz has the satisfaction of contributing to the creation of value for society. Its strategic planning of social and environmental activities is guided by the attempt to align the principles and values publicly adopted by the company, based on international guidelines for best practices, and the mapping of community needs. Through partnerships with institutions of demonstrated integrity and its own direct investment, Copagaz implements a variety of actions that seek to benefit society.





• FUNDAÇÃO ZAHRAH

Criada em 2008, a Fundação Ueze Elias Zahran apoia programas sociais nas áreas de educação, cultura, ação comunitária e defesa do meio ambiente. A Fundação é uma entidade sem fins lucrativos mantida pelo Grupo Zahran, da qual a Copagaz é a mantenedora majoritária. Em 2008, o investimento da Copagaz na Fundação Zahran foi de R\$ 415.566,43.

• DOAÇÃO DE GÁS

A Copagaz realiza regularmente doações de gás a organizações sem fins lucrativos de diversas naturezas. Após a análise das solicitações recebidas, a Copagaz seleciona as instituições que receberão o benefício mensalmente. Em 2008, as doações ultrapassaram o valor de R\$ 91.253 reais, em botijões de gás, para instituições de todo o Brasil.

• RESTAURANTE PRATO POPULAR

Inaugurado em 2004, como iniciativa do Programa Fome Zero, o Restaurante Prato Popular conta com o apoio da parceria firmada entre a Copagaz, Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, Coca-Cola Femsa, Vivo e Perkal, no fornecimento de cerca de 300 refeições diárias à população de Campo Grande (MS). O preparo das refeições é acompanhado por nutricionista e chega à população ao preço de R\$1. Calcula-se que, em quatro anos de existência, o Restaurante já tenha servido mais de 300 mil refeições.

• ZAHRAH FOUNDATION

Created in 2008, the Ueze Elias Zahran Foundation supports social programs in the fields of education, culture, community action and environmental protection. The Foundation is a not-for-profit entity maintained by the Zahran Group, of which Copagaz is the majority supporter. In 2008, Copagaz investment in the Zahran Foundation was R\$ 415,566.43.

• DONATION OF GAS

Copagaz performs regular donations of gas to not-for-profit organizations of various kinds. After an analysis of the requests received, Copagaz determines which institutions will receive a monthly benefit. In 2008, donations in the form of canisters of gas exceeded R\$ 91.253 for institutions all over Brazil.

• THE PRATO POPULAR RESTAURANT

Inaugurated in 2004 as an initiative of the Programa Fome Zero - (Zero Hunger Program), the Prato Popular Restaurant is supported by a partnership signed between Copagaz, the Government of the State of Mato Grosso do Sul, Coca-Cola, Femsa, Vivo and Perkal, in providing close to 300 meals a day to the population of Campo Grande (MS). The preparation of the meals is supervised by a nutritionist and reaches the public at a price of R\$1. It has been calculated that in its four years of existence, the Restaurant has served more than 300,000 meals.



• PROGRAMA NA MÃO CERTA

O Programa Na Mão Certa é uma iniciativa do Instituto WCF Brasil que visa a mobilizar a sociedade em torno do enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. A Copagaz atua na divulgação do Programa e na conscientização de seus colaboradores, sobretudo motoristas, a respeito dessa problemática.

Durante o ano, a empresa adquire e distribui a seus motoristas, volumes do *Guia do Caminhoneiro* – cartilha informativa produzida pelo instituto com o objetivo de sensibilizar os caminhoneiros quanto ao problema da exploração sexual infantil – e aplica nos caminhões de sua frota adesivos contendo mensagens da campanha. Além disso, são promovidas palestras de conscientização sobre o tema para os motoristas da frota e os terceirizados. Em 2008, a Copagaz também contribuiu para a realização do II Encontro Empresarial Instituto WCF Brasil com a doação de R\$15 mil reais para sua organização.

Todos os motoristas são incentivados a colaborar com o programa por meio do Disque Denúncia de Abuso e Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes – 100, ou a realizar a denúncia através do preenchimento da ficha-padrão oferecida pela Copagaz, que pode ser depositada anonimamente em urnas localizadas nas unidades da empresa, posteriormente encaminhadas aos órgãos responsáveis.

No ano de 2008, as filiais da Copagaz receberam, no total, dez denúncias de pontos de exploração sexual infantil, todas no estado de Minas Gerais. As denúncias foram coletadas e devidamente encaminhadas à WCF.



Imagem do adesivo aplicado nos caminhões da frota da Copagaz. Image of the sticker of the campaign that goes on Copagaz's fleet vehicles.

• PROGRAMA NA MÃO CERTA

The program Na Mão Certa [In the Right Direction] is an initiative of the Instituto WCF Brasil that seeks to mobilize society to confront the sexual exploitation of children and adolescents on Brazil's highways. Copagaz is active in publicizing the program and raising the awareness of its employees, particularly its drivers, concerning this problem.

Over the course of the year the company purchases and distributes to its drivers copies of the *Guia do Caminhoneiro* [Truck Driver's Guide] – an information booklet produced by the institute, with the aim of raising awareness among truck drivers regarding the problem of sexual exploitation of children – and affixes to the trucks of its fleet stickers containing messages from the campaign. In addition, talks to raise awareness on the subject are presented to fleet drivers and sub-contractors. In 2008, Copagaz also supported the 2nd Business Encounter of the Instituto WCF Brasil with a donation of R\$15,000 to help organize the event.

All drivers are encouraged to collaborate with the program through the initiative Dial 100 to phone in reports of Sexual Exploitation and Abuse of Children and Adolescents, or to provide such information by filling out a standard form provided by Copagaz, which can be anonymously deposited in urns located at company units, and subsequently forwarded to the responsible agencies.

In 2008, Copagaz affiliates received a total of ten disclosures of locations of child sexual exploitation, all in the state of Minas Gerais. The disclosures were collected and duly forwarded to the WCF.



• PROGRAMA SOS CRIANÇA

A Copagaz divulga fotos de crianças desaparecidas nos rótulos anexos aos botijões, com o objetivo de auxiliar em sua localização e combater o tráfico de crianças e adolescentes.

RESULTADOS (EC1)

INVESTIMENTO NA SOCIEDADE (R\$) | TABELA 36

	2008
Fundação Zahran	415.566,43
Restaurante Prato Popular	36.052,89
Fundação Abrinq	101.731,97
Instituto WCF Brasil	15.000,00
Doação de Gás	91.253,40
Igrejas	4.500,00
Outras instituições	9.236,38
Total	673.341,07

• PROGRAMA SOS CRIANÇA [CHILD SOS PROGRAM]

Copagaz publicizes photos of missing children on labels attached to its canisters to help find them and fight trafficking of children and adolescents.

RESULTS (EC1)

INVESTMENT IN SOCIETY (R\$) | TABLE 36

	2008
Zahran Foundation	415,566.43
Prato Popular Restaurant	36,052.89
Abrinq Foundation	101,731.97
Instituto WCF Brasil	15,000.00
Donation of Gas	91,253.40
Churches	4,500.00
Other institutions	9,236.38
Total	673,341.07





Acima Caminhões carreta-tanque. Above tanker trucks. Abaixo Caminhão auto-tanque Bob-Tail. Below Auto-tanker truck Bob-Tail.



IBASE 2008

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) é uma instituição sem fins lucrativos, cuja missão é aprofundar a democracia, seguindo os princípios de igualdade, liberdade, participação cidadã, diversidade e solidariedade. Foi criada em 1981 e entre seus fundadores está o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho.

O Balanço Social é um instrumento para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa. A idéia surgiu na década de 60, nos Estados Unidos, por empresas que buscavam prestar contas de suas ações e objetivos sociais, em contrapartida a uma crescente exigência social por transparência e ética. No Brasil, a proposta só ganhou visibilidade quando, em 1997, Betinho lançou uma campanha nacional pela divulgação voluntária do Balanço Social. Com o apoio e a participação de lideranças empresariais, a campanha decolou, e hoje já é possível afirmar que a construção de uma nova mentalidade e de novas práticas empresariais está em curso.

A elaboração do modelo foi baseada na idéia de que ele deveria ser único e simples, para promover a comparabilidade e a adesão do maior número de corporações possível. O Balanço Social, portanto, é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa que reúne um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas a empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade.

www.balancosocial.org.br

IBASE 2008

The Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) is a not-for-profit institution whose mission it is to extend democracy, following the principles of equality, liberty, citizen participation, diversity and solidarity. It was founded in 1981 and among its founders is sociologist Herbert de Souza, known as Betinho.

The Social Balance Sheet is an instrument for evaluating and extending the exercise of corporate social responsibility. The idea arose in the 1960's in the United States, put forward by companies that sought to provide accountability for their actions and social objectives, in response to a growing social demand for transparency and ethical conduct. In Brazil, the proposal only gained visibility when, in 1997, Betinho started up a national campaign for the voluntary disclosure of a Social Balance Sheet. With the support and participation of business leaders, the campaign took off, and today it can be affirmed that the establishment of new business practices and a new mentality is under way.

The elaboration of this model was based on the idea that it should be unique and simple, to facilitate comparison and also to allow the greatest possible number of corporations to participate. The Social Balance Sheet, however, is a statement published annually by the company which assembles a set of information on projects, benefits and social actions aimed at employees, investors, market analysts, shareholders and the community.

www.balancosocial.org.br

BALANÇO SOCIAL ANUAL • 2008 | COPAGAZ DISTRIBUIDORA DE GÁS LTDA.

1 • Base de Cálculo	2008 Valor (mil reais)			2007 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	1.024.191			983.589		
Resultado operacional (RO)	7.057			35.793		
Folha de pagamento bruta (FPB)	59.501			34.427		
2 • Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	6.023	10,12%	0,59%	6.600	19,17%	0,67%
Encargos sociais compulsórios	14.918	25,07%	1,46%	15.264	44,34%	1,55%
Previdência privada	6	0,01%	0,00%	5	0,01%	0,00%
Saúde	5.612	9,43%	0,55%	6.078	17,65%	0,62%
Segurança e saúde no trabalho	498	0,84%	0,05%	617	1,79%	0,06%
Educação	300	0,50%	0,03%	300	0,87%	0,03%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	97	0,16%	0,01%	157	0,46%	0,02%
Creches ou auxílio-creche	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	3.241	5,45%	0,32%	2.713	7,88%	0,28%
Outros	1.200	2,02%	0,12%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos	31.895	53,60%	3,11%	31.734	92,18%	3,23%
3 • Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	431	6,10%	0,04%	0	0,00%	0,00%
Cultura	8	0,11%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde e saneamento	1	0,02%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	127	1,80%	0,01%	0	0,00%	0,00%
Outros	118	1,67%	0,01%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	685	9,70%	0,07%	776	2,17%	0,08%
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0,00%	0,00%	9.018	25,19%	0,92%
Total - Indicadores sociais externos	685	9,70%	0,07%	9.794	27,36%	1,00%
4 • Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	158	2,24%	0,02%	0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	15	0,21%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	173	2,45%	0,02%	0	0,00%	0,00%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%			() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%		
5 • Indicadores do Corpo Funcional	2008			2007		
Nº de empregados(as) ao final do período	1.169			1.007		
Nº de admissões durante o período	407			198		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	95			92		
Nº de estagiários(as)	33			49		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	211			159		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	179			146		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	12,33%			13,91%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	366			323		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	10,38%			13,91%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	2			2		
6 • Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2008			2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	23			19		
Número total de acidentes de trabalho	44			27		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	(X) são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	(X) serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	(X) apoia	() organiza e incentiva	() não se envolverá	(X) apoiará	() organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa ____ 0 ____	no Procon ____ 0 ____	na Justiça ____ 0 ____	na empresa ____ 0 ____	no Procon ____ 0 ____	na Justiça ____ 0 ____
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa ____ 100 ____ %	no Procon ____ 100 ____ %	na Justiça ____ 100 ____ %	na empresa ____ 100 ____ %	no Procon ____ 100 ____ %	na Justiça ____ 100 ____ %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2008: 89.750,88			Em 2007: 153.914,18		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	12,48% governo 52,29% colaboradores(as) 7,86% acionistas 10,55 % terceiros 16,82 % retido			10,4% governo 37,7% colaboradores(as) 5,5% acionistas 35,84% terceiros 10,45% retido		

ANNUAL SOCIAL BALANCE SHEET • 2008 | COPAGAZ DISTRIBUIDORA DE GÁS LTDA.

1 • Basis of Calculation	2008 Amount (R\$ 1,000)			2007 Amount (R\$ 1,000)		
Net earnings (NE)	1,024,191			983,589		
Operating result (OR)	7,057			35,793		
Gross Payroll (GP)	59,501			34,427		
2 • Internal Social Indicators	Amount (1,000)	% of GP	% of NE	Amount (1,000)	% of GP	% of NE
Food	6,023	10.12%	0.59%	6,600	19.17%	0.67%
Required benefits payments	14,918	25.07%	1.46%	15,264	44.34%	1.55%
Private retirement	6	0.01%	0.00%	5	0.01%	0.00%
Health	5,612	9.43%	0.55%	6,078	17.65%	0.62%
Safety and occupational health	498	0.84%	0.05%	617	1.79%	0.06%
Education	300	0.50%	0.03%	300	0.87%	0.03%
Culture	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Training and professional development	97	0.16%	0.01%	157	0.46%	0.02%
Daycare and daycare assistance	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Profit sharing	3,241	5.45%	0.32%	2,713	7.88%	0.28%
Other	1,200	2.02%	0.12%	0	0.00%	0.00%
Total - Internal Social Indicators	31,895	53.60%	3.11%	31,734	92.18%	3.23%
3 • External Social Indicators	Amount (1,000)	% of OR	% of NE	Amount (1,000)	% of OR	% of NE
Education	431	6.10%	0.04%	0	0.00%	0.00%
Culture	8	0.11%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Health and hygiene	1	0.02%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Sports	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Food safety & the fight against hunger	127	1.80%	0.01%	0	0.00%	0.00%
Other	118	1.67%	0.01%	0	0.00%	0.00%
All contributions to society	685	9.70%	0.07%	776	2.17%	0.08%
Taxes (excluding benefits)	0	0.00%	0.00%	9,018	25.19%	0.92%
Total - External social indicators	685	9.70%	0.07%	9,794	27.36%	1.00%
4 • Environmental Indicators	Amount (1,000)	% of OR	% of NE	Amount (1,000)	% of OR	% of NE
Investments relating to company production/operation	158	2.24%	0.02%	0	0.00%	0.00%
Investments in external programs and/or projects	15	0.21%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Total investments in environment	173	2.45%	0.02%	0	0.00%	0.00%
As for establishment of "annual goals" to minimize wastes, consumption in general in production/operations and increase efficiency in the use of natural resources, the company:	() does not have goals () fulfills from 51 to 75% (X) fulfills from 0 to 50% () fulfills from 76 to 100%			() does not have goals () fulfills from 51 to 75% () fulfills from 0 to 50% (X) fulfills from 76 to 100%		
5 • Staff Indicators	2008			2007		
Nº of employees at end of period	1,169			1,007		
Nº of hires during period	407			198		
Nº of sub-contracted employees	95			92		
Nº of interns	33			49		
Nº of employees over 45 years of age	211			159		
Nº of women working at the company	179			146		
% of supervisory positions held by women	12.33%			13.91%		
Nº of blacks working at the company	366			323		
% of supervisory positions held by blacks	10.38%			13.91%		
Nº of persons with handicaps or special needs	2			2		
6 • Relevant information on the exercise of corporate citizenship	2008			2007		
Ratio of highest to lowest salary at the company	23			19		
Total number of on-the-job accidents	44			27		
Social and environmental projects carried out by the company were defined by:	() management	(X) management and supervisors	() all employees	() management	(X) management and supervisors	() all employees
Health and safety standards in the workplace were defined by:	() management and supervisors	() all employees	(X) all + Cipa	() management and supervisors	() all employees	(X) all + Cipa
As for union freedom, the right to collective bargaining and internal representation of employees, the company:	() does not get involved	() follows ILO standards	(X) encourages and follows ILO	() will not get involved	() will follow ILO standards	(X) will encourage and follow ILO
Private retirement covers:	() management	() management and supervisors	(X) all employees	() management	() management and supervisors	(X) all employees
Profit sharing covers:	() management	() management and supervisors	(X) all employees	() management	() management and supervisors	(X) all employees
In the selection of suppliers, the same standards of ethics and social and environmental responsibility adopted by the company:	() are not considered	(X) are suggested	() are required	() will not be considered	(X) will be suggested	() will be required
As for participation by employees in voluntary work programs, the company:	() does not get involved	(X) supports	() organizes & encourages	() will not get involved	(X) will support	() will organize & encourage
Total number of complaints and criticisms by consumers:	at the company __0__	at Procon __0__	legal action __0__	at the company __0__	at Procon __0__	legal action __0__
% of complaints and criticisms addressed or resolved:	at the company __100__%	at Procon __100__%	legal action __100__%	at the company __100__%	at Procon __100__%	legal action __100__%
Total value added for distribution (in R\$ 1000):	In 2008: 89.750,88			In 2007: 153.914,18		
Distribution of Value Added (DVA):	12,48% government 52,29% employees 7,86% shareholders 10,55 % third parties 16,82 % retained			10,4% government 37,7% employees 5,5% shareholders 35,84% third parties 10,45% retained		



BRIGADA DE INCENDIO
OPAGAZ



Indicador	Descrição	Página(s)	Princípio do Pacto Global
1.1 1.2	Estratégia e Análise (Mensagem do Presidente).	7	
2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8 2.9 2.10 3.4	Perfil organizacional.	11, 13, 19, 67, 68, 71, 76	
3.1 3.2 3.3 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10 3.11 3.12 3.13	Parâmetros para o Relatório.	19, 23, 80	
4.2 4.3 4.4 4.5 4.7 4.8 4.9 4.10 4.11 4.12 4.13 4.14 4.15 4.16 4.17	Governança, Compromisso e Engajamento.	11, 23, 27, 29, 30, 38, 41, 43, 66, 76	
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.	96	
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.	Não há plano de pensão.	
EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo.	Não houve.	
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	46	Princípio 1
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes.	46	Princípio 6
EN1	Materiais usados por peso ou volume.	89	Princípio 8
EN2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.	89	
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária.	87	Princípio 8
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte de energia primária.	87	Princípio 8
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência.	87	Princípio 8 Princípio 9
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.	87	
EN8	Total de retirada de água por fonte.	83	Princípio 8
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	83	Princípio 8 Princípio 9
EN11	Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	86	Princípio 8
EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas.	86	Princípio 8
EN13	Habitats protegidos ou restaurados.	86	Princípio 8
EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade.	86	Princípio 8
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas pelo nível de risco de extinção.	86	Princípio 8
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso.	80	Princípio 8
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas.	80	Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso.	Não se aplica.	Princípio 8
EN20	NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso.	80	Princípio 8
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação.	83	Princípio 8
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.	83, 90	Princípio 8

Indicator	Description	Pages	Global Compact Principle
1.1 1.2	Strategy and Analysis (Message of the President).	7	
2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8 2.9 2.10 3.4	Organizational Profile.	11, 13, 67, 68, 71, 76	
3.1 3.2 3.3 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10 3.11 3.12 3.13	Report Parameters.	19, 23, 80	
4.2 4.3 4.4 4.5 4.7 4.8 4.9 4.10 4.11 4.12 4.13 4.14 4.15 4.16 4.17	Governance, Commitments and Engagement.	11, 23, 27, 29, 30, 38, 41, 44, 66, 76	
EC1	Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.	96	
EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations.	There is no pension plan.	
EC4	Significant financial assistance received from government.	None.	
EC5	Range of ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage at significant locations of operation.	46	Principle 1
EC7	Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at locations of significant operation.	46	Principle 6
EN1	Materials used by weight or volume.	88	Principle 8
EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials.	88	
EN3	Direct energy consumption by primary energy source.	87	Principle 8
EN4	Indirect energy consumption by primary source.	87	Principle 8
EN5	Indirect energy consumption by primary source.	87	Principle 8 Principle 9
EN7	Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.	87	
EN8	Total water withdrawal by source.	83	Principle 8
EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused.	83	Principle 8 Principle 9
EN11	Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.	86	Principle 8
EN12	Description of significant impacts of activities, products and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity outside protected areas.	86	Principle 8
EN13	Habitats protected or restored.	86	Principle 8
EN14	Strategies, current actions and future plans for managing impacts on biodiversity.	86	Principle 8
EN15	Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.	86	Principle 8
EN16	Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight.	80	Principle 8
EN18	Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved.	80	Principle 7 Principle 8 Principle 9
EN19	Emissions of ozone-depleting substances by weight.	Not Applicable.	Principle 8
EN20	NO, SO, and other significant air emissions by type and weight.	80	Principle 8
EN21	Total water discharge by water and destination.	83	Principle 8
EN22	Total weight of waste by type and disposal method.	83, 90	Principle 8

Indicador	Descrição	Página(s)	Princípio do Pacto Global
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos.	83	Princípio 8
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos.	89	Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9
EN27	Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto.	69	Princípio 8 Princípio 9
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.		Princípio 8
EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte dos trabalhadores.	89	Princípio 8
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo.	78	Princípio 7 Princípio 8 Princípio 9
LA1	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	43	
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região.	43	Princípio 6
LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.	55	
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	46	Princípio 1 Princípio 3
LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.	Não houve mudanças.	Princípio 3
LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.	50	Princípio 1
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.	50	Princípio 1
LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares.	50	Princípio 1
LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.	Não há acordos formais. Os temas estão cobertos pela SIPAT.	Princípio 1
LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional.	47	
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.	47	
LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.	47	
LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.	45	Princípio 1 Princípio 6
LA14	Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.	45	Princípio 1 Princípio 6
HR1	Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.	47	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6
HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento.	47	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 3 Princípio 4 Princípio 5 Princípio 6
HR4	Numero total de casos de discriminação e as medidas tomadas.	45	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 6

Indicator	Description	Pages	Global Compact Principle
EN23	Total number and volume of significant spills.	7	Principle 8
EN26	Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation.	88	Principle 7 Principle 8 Principle 9
EN27	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.	69	Principle 8 Principle 9
EN28	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with environmental laws and regulations.		Principle 8
EN29	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce.	88	Principle 8
EN30	Total environmental protection expenditures and investments by type.	78	Principle 7 Principle 8 Principle 9
LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region.	44	
LA2	Total number and rate of employee turnover by age group, gender and region.	44	Principle 6
LA3	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees, by major operations.	57	
LA4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.	46	Principle 1 Principle 3
LA5	Minimum notice period(s) regarding operational changes, including whether it is specified in collective agreements.	There were no operational changes.	Principle 3
LA6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs.	50	Principle 1
LA7	Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of workrelated fatalities by region.	50	Principle 1
LA8	Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.	50	Principle 1
LA9	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.	There are no formal agreements. Health and safety topics are covered by SIPAT.	Principle 1
LA10	Average hours of training per year per employee by employee category.	47	
LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.	47	
LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews.	47	
LA13	Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.	45	Principle 1 Principle 6
LA14	Ratio of basic salary of men to women by employee category.	45	Principle 1 Principle 6
HR1	Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening.	47	Principle 1 Principle 2 Principle 3 Principle 4 Principle 5 Principle 6
HR3	Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained.	47	Principle 1 Principle 2 Principle 3 Principle 4 Principle 5 Principle 6
HR4	Total number of incidents of discrimination and actions taken.	45	Principle 1 Principle 2 Principle 6

Indicador	Descrição	Página(s)	Princípio do Pacto Global
HR5	Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.	Nenhuma operação identificada.	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 3
HR6	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.	A Copagaz, por ser signatária do Pacto Global, do Pacto Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras e Empresa Amiga da Criança, torna público seu repúdio contra esta prática em sua cadeia de valor.	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 5
HR7	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.	A Copagaz, por ser signatária do Pacto Global e do Pacto Nacional Contra o Trabalho Escravo, torna público seu repúdio contra esta prática em sua cadeia de valor.	Princípio 1 Princípio 2 Princípio 4
S03	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização.	41	Princípio 10
S04	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção.	41	Princípio 10
S05	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e <i>lobbies</i> .	A Copagaz está representada pela associações nas quais possui assento.	Princípio 10
S06	Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país.	Não houve.	Princípio 10
S07	Numero total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.	Não houve.	
S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos.	77	
PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos.	50, 70, 73	Princípio 1
PR2	Numero total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviço na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado.	50, 73	Princípio 1
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.	70	Princípio 8
PR4	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.	77	Princípio 8
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação.	67	
PR9	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.	77	

Indicator	Description	Pages	Global Compact Principle
HR5	Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights.	No operation identified.	Principle 1 Principle 2 Principle 3
HR6	Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor.	For being signatory of the Global Compact, the Compact Against Sexual Exploitation of Children and Teenagers in Brazilian Roads and for being a "Friend to Children Company", Copagaz makes public its rejection of these practices in its value chain.	Principle 1 Principle 2 Principle 5
HR7	Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of forced or compulsory labor.	For being signatory of the Global Compact and the National Compact for the Eradication of Slave Labor, Copagaz makes public its rejection of these practices in its value chain	Principle 1 Principle 2 Principle 4
S03	Percentage of employees trained in organization's anti-corruption policies and procedures.	41	Principle 10
S04	Actions taken in response to incidents of corruption.	41	Principle 10
S05	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying.	Copagaz is represented by the associations in which it holds seats	Principle 10
S06	Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country.	None	Principle 10
S07	Total number of legal actions for anticompetitive behavior, anti-trust and monopoly practices and their outcomes.	None	
S08	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations.	77	
PR1	Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures.	50, 70, 73	Principle 1
PR2	Total number of incidents of noncompliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes.	50, 73	Principle 1
PR3	Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements.	70	Principle 8
PR4	Total number of incidents of noncompliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.	77	Principle 8
PR5	Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction.	67	
PR9	Monetary value of significant fines for noncompliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.	77	



CRÉDITOS
Credits

INICIATIVA
INITIATIVE

Comitê de Sustentabilidade
Empresarial da Copagaz
*Copagaz's Committee on
Business Sustainability*

COORDENAÇÃO GERAL
GENERAL COORDINATION

Elizete Neto Tavares Paes
e-mail elizete@copagaz.com.br
T 11 2163 3900
Phone 55 11 2163 3900

COORDENAÇÃO DE CONTEÚDO
CONTENT COORDINATION

Visão Sustentável
www.visaosustentavel.com.br

José Pascowitch
Anna Mey Doo Marmo
Cássia Costa
André Baldraia

PROJETO GRÁFICO
GRAPHIC DESIGN

Estúdio Leticia Moura
www.leticiamoura.com.br

Leticia Moura
Douglas Kenji Watanabe
Marina Oruê

REVISÃO

REVISION
Carolina de Paula

TRADUÇÃO

TRANSLATION
Kevin M. Mathewson

FOTOGRAFIAS

PHOTOGRAPHS
Douglas Garcia

