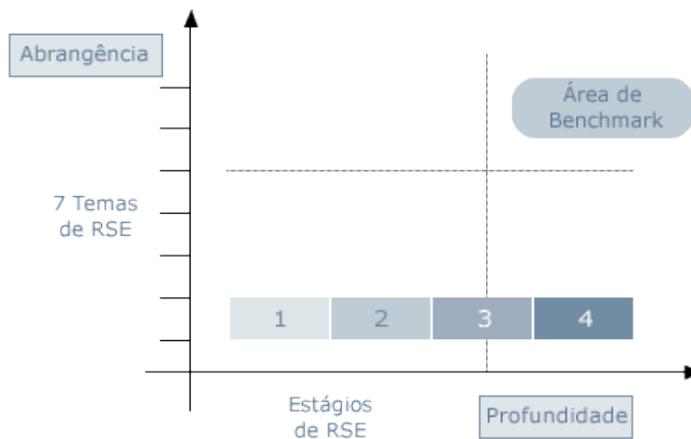


Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo Instituto Ethos num esforço de oferecer às empresas uma ferramenta para auxiliá-las no processo de incorporação de responsabilidade social.

Mais do que um autodiagnóstico, esta ferramenta também tem um papel fundamental no sentido trazer para a pauta das empresas as perspectivas sociais e ambientais relacionadas ao seu negócio. A reflexão propiciada pela aplicação deste questionário é para muitas empresas o início de um processo que poderá culminar na produção de um balanço social consistente, fruto de um sistema de gestão repensado que também contemple as perspectivas do desenvolvimento sustentável do planeta.

Ao receber este relatório, a empresa se compromete a incluir o parágrafo abaixo caso venha a divulgar, por qualquer meio, os dados aqui apresentados.

"Os dados apresentados resultam da aplicação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social pela própria empresa, ou seja, são resultados de AUTO-AVALIAÇÃO. O diagnóstico não tem, portanto, o caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de Responsabilidade Social Empresarial."



As práticas de responsabilidade social de uma empresa são avaliadas por sua abrangência e profundidade. A abrangência é verificada por meio de 7 temas principais - Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, e Governo e Sociedade. Há quatro estágios que podem ser alcançados em cada indicador. As empresas com maior desenvolvimento em responsabilidade social são aquelas que alcançam estágios avançados na maioria dos temas. Entretanto, se este diagnóstico apontar oportunidades de melhoria, lembramos que tanto a evolução dos estágios quanto as informações adicionais já sugerem uma série de parâmetros para políticas e ações a serem desenvolvidas.

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Performance Individual

Cada tema possui uma quantidade máxima de pontos a serem alcançados. A nota é a razão entre os pontos obtidos pela empresa e o universo de pontos disponíveis.

Tema	Estágios de RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança			■		345,00	207,66	6,02
Público Interno		■			345,00	152,42	4,42
Meio Ambiente		■			345,00	165,21	4,79
Fornecedores		■			345,00	156,61	4,54
Consumidores e Clientes			■		345,00	252,48	7,32
Comunidade			■		345,00	192,05	5,57
Governo e Sociedade			■		345,00	231,00	6,70

Comparativos: Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O Grupo de Benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base na performance geral. O Banco de Dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o Grupo de Benchmark seja dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão em abril de 2007.

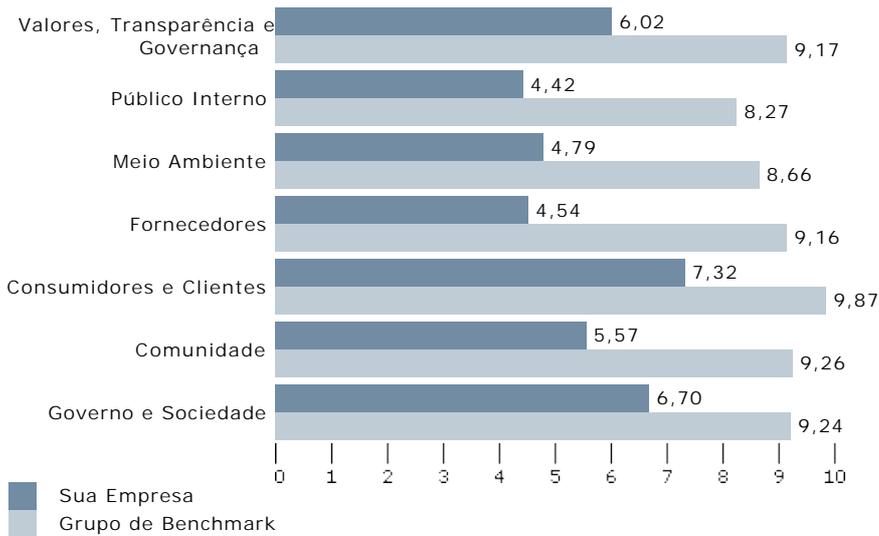
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Integrante do grupo de Benchmark	Média do Banco de dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Destaque no Tema	Ano Anterior
Performance Geral	5,62	9,09		4,45			
Valores, Transparência e Governança	6,02	9,17		4,67	9,92		6,40
Público Interno	4,42	8,27		4,09	9,25		5,82
Meio Ambiente	4,79	8,66		4,34	9,34		2,35
Fornecedores	4,54	9,16		3,84	9,95		5,57
Consumidores e Clientes	7,32	9,87		6,24	9,96		6,58
Comunidade	5,57	9,26		3,96	9,98		4,30
Governo e Sociedade	6,70	9,24		3,99	10,00		3,64

B Empresa integrando o Grupo de Benchmarking

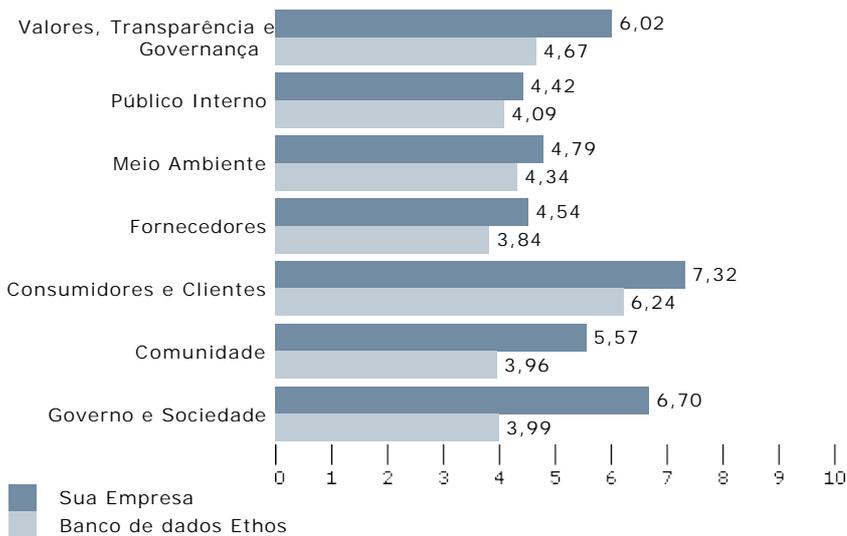
D Empresa destaque no tema

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa X Grupo de Benchmark

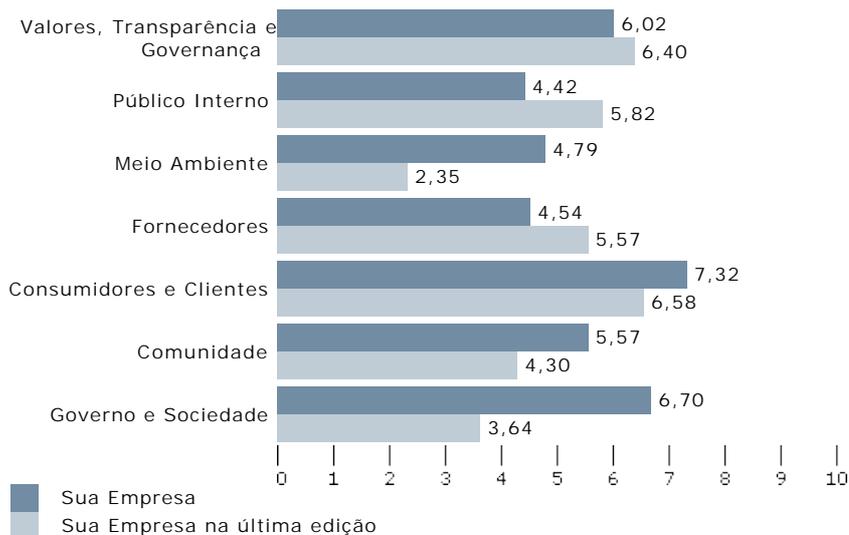


Empresa X Banco de dados Ethos



1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa (questionário Atual) X Empresa (questionário anterior)



2ª PARTE: DETALHAMENTO DAS NOTAS

Detalhamento das Notas

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

NA *Não aplicável*

NI *Não informado*

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark	
Valores, Transparência e Governança		345,00	207,66	6,02	9,17	
1	Compromissos Éticos	57,50	27,81	4,84	9,21	
2	Enraizamento na Cultura Organizacional	57,50	39,37	6,85	9,50	
3	Governança Corporativa	57,50	57,50	10,00	9,94	
4	Relações com a Concorrência	57,50	26,36	4,58	9,40	
5	Diálogo com as Partes Interessadas (stakeholders)	57,50	14,11	2,45	8,03	
6	Balanço Social	57,50	42,50	7,39	8,93	
Público Interno		345,00	152,42	4,42	8,27	
7	Relações com Sindicatos	26,54	19,38	7,30	8,74	
8	Gestão Participativa	26,54	12,69	4,78	8,62	
9	Compromisso com o Futuro das Crianças	26,54	26,54	10,00	9,18	
10	Compromisso com o desenvolvimento infantil	26,54	6,07	2,29	7,43	
11	Valorização da Diversidade	26,54	12,40	4,67	8,86	
12	Compromisso com a equidade e não discriminação racial	26,54	6,20	2,34	6,89	
13	Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	26,54	6,23	2,35	8,37	
14	Relações com Trabalhadores Terceirizados	26,54	12,84	4,84	7,10	
15	Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	26,54	18,61	7,01	8,43	
16	Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	26,54	6,20	2,34	9,58	
17	Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	26,54	13,02	4,91	9,29	
18	Comportamento Frente a Demissões	26,54	6,46	2,43	7,41	
19	Preparação para Aposentadoria	26,54	5,77	2,17	7,37	
Meio Ambiente		345,00	165,21	4,79	8,66	
20	Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental	69,00	30,75	4,46	9,76	
21	Educação Ambiental	69,00	69,00	10,00	9,62	
22	Gerenciamento do Impacto Ambiental	69,00	15,96	2,31	9,08	
23	Sustentabilidade da Economia Florestal	69,00	15,75	2,28	5,83	
24	Minimização de Entradas e Sidas de Materiais	69,00	33,75	4,89	8,65	
Fornecedores		345,00	156,61	4,54	9,16	
25	Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	115,00	80,00	6,96	9,57	
26	Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	115,00	50,00	4,35	9,52	
27	Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva				8,78	NA
28	Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	115,00	26,61	2,31	8,80	
Consumidores e Clientes		345,00	252,48	7,32	9,87	

29	Política de Comunicação Comercial	115,00	55,25	4,80	9,80	
30	Excelência do Atendimento	115,00	112,86	9,81	9,99	
31	Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços	115,00	84,37	7,34	9,80	

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 6

NA Não aplicável

NI Não informado

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Medida do grupo de benchmark
Comunidade		345,00	192,05	5,57	9,26
32	Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	20,96	2,43	7,84
33	Relações com Organizações Locais	86,25	64,69	7,50	10,00
34	Financiamento da Ação Social	86,25	64,69	7,50	9,37
35	Envolvimento da Empresa com a Ação Social	86,25	41,72	4,84	9,84
Governo e Sociedade		345,00	231,00	6,70	9,24
36	Contribuições para Campanhas Políticas	69,00	51,75	7,50	10,00
37	Construção da Cidadania pelas Empresas	69,00	17,25	2,50	8,72
38	Práticas Anti-Corrupção e Propina	69,00	69,00	10,00	9,96
39	Liderança e Influência Social	69,00	60,00	8,70	9,39
40	Participação em Projetos Sociais Governamentais	69,00	33,00	4,78	8,76

Questões Quantitativas

Abaixo, respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2004	2005	2006
3.10 Número de membros do Conselho de Administração em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	11	11	11
3.11 Percentual do Conselho de Administração formado por conselheiros independentes, sem cargos executivos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	72	72	72
3.12 - Percentual de mulheres no Conselho de Administração (ou em estrutura similar) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	1
3.13 - Percentual de negros (pretos e pardos) no Conselho de Administração (ou em estrutura similar) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	9
6.19 Partes interessadas (ex.: público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) envolvidas na elaboração do balanço social em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2	2	2
6.20 Partes interessadas contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza em 2004, 2005 e 2006 respectivamente	3	3	3
9.5 - Número de menores aprendizes na empresa em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	6	5	6
9.6 Número de aprendizes contratados após o término do período de aprendizagem em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	0
9.7 Quantidade de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.18 A empresa possui Percentual de filhos dos empregados matriculados em centro de educação infantil - creche (0 a 3 anos) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	100	100	100
10.19 A empresa possui Percentual de filhos dos empregados matriculados em centro de educação infantil - pré-escola (4 e 5 anos) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	100	100	100
10.20 A empresa possui Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em centro de educação infantil - creche (0 a 3 anos) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.21 A empresa possui Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em centro de educação infantil - pré-escola (4 e 5 anos) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.22 A empresa possui Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	100	100	100

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 8

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
10.23 Dos empregados em regime CLT de contratação, número de empregados homens responsáveis (pais ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	7	9	9
10.24 Dos empregados em regime CLT de contratação, número de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	13	17	19
10.25 Dos empregados em regime CLT de contratação, número de empregadas (ou dependentes desses empregados) gestantes em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	2
10.26 Dos empregados em regime CLT de contratação total de mulheres empregadas (ou dependentes desses empregados) que na última gestação fizeram sete ou mais consultas pré-natais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	2
10.27 Dos empregados em regime CLT de contratação total de gestantes empregadas (ou dependentes desses empregados) em acompanhamento pré-natal em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	2
10.28 Dos empregados em regime CLT de contratação total de empregados homens (pais ou responsáveis) por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	7	9	9
10.29 Dos empregados em regime CLT de contratação total de empregadas mães ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	13	17	19
10.30 Dos empregados em regime CLT de contratação, número de total de crianças de 0 a 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	20	26	28
10.31 Dos empregados em regime CLT de contratação total de crianças menores de 1 ano dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	5	5	2
10.32 Dos empregados em regime CLT de contratação total de crianças menores de 1 ano vacinadas (Tetravalente) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	5	5	2
10.33 Dos empregados em regime CLT de contratação total de crianças de 4 e 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	15	21	26
10.34 Dos empregados em regime CLT de contratação total de crianças de 4 e 5 anos matriculadas em pré-escola em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	15	21	26
10.35 Dos empregados em regime CLT de contratação total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	2
10.36 Dos empregados em regime CLT de contratação Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar a criança até os 6 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4	2	2
10.37 Dos empregados terceirizados, número de empregados homens responsáveis (pais ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	5	5	4

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
10.38 Dos empregados terceirizados, número de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	8	7	9
10.39 Dos empregados terceirizados, número de empregadas (ou dependentes desses empregados) gestantes em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.40 Dos empregados terceirizados, total de mulheres empregadas (ou dependentes desses empregados) que na última gestação fizeram sete ou mais consultas pré-natais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.41 Dos empregados terceirizados, total de gestantes empregadas (ou dependentes desses empregados) em acompanhamento pré-natal em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.42 Dos empregados terceirizados, total de empregados homens (pais ou responsáveis) por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	3	3	3
10.43 Dos empregados terceirizados, total de empregadas mães ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	6	6	5
10.44 Dos empregados terceirizados, número de total de crianças de 0 a 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	9	9	8
10.45 Dos empregados terceirizados, total de crianças menores de 1 ano dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1	0	0
10.46 Dos empregados terceirizados, total de crianças menores de 1 ano vacinadas (Tetraivalente) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1	0	0
10.47 Dos empregados terceirizados, total de crianças de 4 e 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	3	4	4
10.48 Dos empregados terceirizados, total de crianças de 4 e 5 anos matriculadas em pré-escola em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	3	4	4
10.49 Dos empregados terceirizados, total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.50 Dos empregados terceirizados, total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar a criança até os 6 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.51 Dos empregados autônomos ou comisionados, número de empregados homens responsáveis (pais ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.52 Dos empregados autônomos ou comisionados, número de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
10.53 Dos empregados autônomos ou comissionados, número de empregadas (ou dependentes desses empregados) gestantes em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.54 Dos empregados autônomos ou comissionados total de mulheres empregadas (ou dependentes desses empregados) que na última gestação fizeram sete ou mais consultas pré-natais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.55 Dos empregados autônomos ou comissionados total de gestantes empregadas (ou dependentes desses empregados) em acompanhamento pré-natal em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.56 Dos empregados autônomos ou comissionados total de empregados homens (pais ou responsáveis) por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos 2004?	0	0	0
10.57 Dos empregados autônomos ou comissionados total de empregadas mães ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos cuja escolaridade é menor de 4 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.58 Dos empregados autônomos ou comissionados, número de total de crianças de 0 a 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.59 Dos empregados autônomos ou comissionados, total de crianças menores de 1 ano dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.60 Dos empregados autônomos ou comissionados, total de crianças menores de 1 ano vacinadas (Tetravalente) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.61 Dos empregados autônomos ou comissionados total de crianças de 4 e 5 anos dependentes desses empregados (mulheres e homens) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.62 Dos empregados autônomos ou comissionados total de crianças de 4 e 5 anos matriculadas em pré-escola em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.63 Dos empregados autônomos ou comissionados total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
10.64 Dos empregados autônomos ou comissionados total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar a criança até os 6 meses em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
11.21 Percentual de pessoas com deficiência na empresa em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,61	0,61	0,60
11.22 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 11

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
11.24 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	600,00	600,00	600,00
11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
11.27 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	8,64	8,58	8,48
12.9 Percentual de negros (pretos e pardos) em relação ao total de empregados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,23	1,22	2,42
12.10 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de mulheres na empresa em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,03	1,03	1,03
12.11 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.12 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.14 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de homens na empresa em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,53	1,51	4,41
12.15 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.16 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.17 Salário médio mensal de mulheres brancas - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1318,03	1438,77	1409,03
12.18 Salário médio mensal de mulheres negras - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1867,74	1923,77	2028,04
12.19 Salário médio mensal de homens brancos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1680,99	1801,95	1908,93
12.20 Salário médio mensal de homens negros (pretos e pardos) em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1927,80	2120,58	2235,52

Empresa: *Unimed de Blumenau*

Emissão: 23/5/2007

Pág. 12

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
12.21 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.22 Salário médio mensal de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.23 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	8320,00	8960,00	8960,00
12.24 Salário médio mensal de homens negros (pretos e pardos) em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.25 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2694,49	2891,07	3118,63
12.26 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
12.27 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4654,88	5243,49	5243,49
12.28 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2694,49	2891,07	3118,63
13.16 - Percentual de mulheres em relação ao total de empregados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	59,87	59,50	58,78
13.17 Percentual de mulheres em cargos executivos em relação ao total de cargos disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	58,82	58,82	58,82
13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	8320,00	8960,00	8960,00
13.21 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	4654,88	5243,49	5243,49
13.22 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2694,49	2891,07	3118,63

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
14.5 - Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	22	22	22
14.6 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	54,54	54,54	54,54
14.7 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.8 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.9 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de pessoas com deficiência em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.10 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de pessoas acima de 45 anos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1	1	1
14.11 Do universo de trabalhadores terceirizados percentual de mulheres em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	49	51	56,52
14.12 Nesse universo de trabalhadores terceirizados salário médio mensal de mulheres brancas - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.13 - Nesse universo de trabalhadores terceirizados salário médio mensal de mulheres negras - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.14 Nesse universo de trabalhadores terceirizados salário médio mensal de homens brancos - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
14.15 Nesse universo de trabalhadores terceirizados salário médio mensal de homens negros (pretos e pardos) em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
15.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios - em reais em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	3624776,34	4241804,77	3067873,25
15.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,61	1,40	1,35
15.11 Com relação ao programa de participação nos resultados da empresa percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	136	182,39	95
15.12 Com relação ao programa de participação nos resultados da empresa percentual de empregados beneficiados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	100	100	100

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
15.13 Com relação ao programa de bonificação da empresa percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
15.14 Com relação ao programa de bonificação da empresa percentual de empregados beneficiados em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
15.15 Com relação ao programa de bonificação da empresa percentual de ações da empresa em poder dos funcionários em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
16.13 Média de horas extras por empregado/ano em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	704	219	124
16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1	0	2
16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1	0	0
16.16 Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	3,4	2,8	2,3
17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,10	0,13	0,11
17.10 Número total de analfabetos na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.12 Percentual de mulheres com Ensino Fundamental I completo (1ª a 4ª série) na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,03	1,03	1,03
17.13 Percentual de mulheres com Ensino Fundamental II completo (5ª a 8ª série) na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.14 Percentual de mulheres com Ensino Médio completo na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	29,89	29,89	29,89

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
17.15 Percentual de mulheres com Ensino Superior completo na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	69,08	69,08	69,08
17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.17 Percentual de homens com Ensino Fundamental I completo (1ª a 4ª série) na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,53	1,53	1,53
17.18 Percentual de homens com Ensino Fundamental II completo (5ª a 8ª série) na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
17.19 Percentual de homens com Ensino Médio completo na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	25	25	25
17.20 Percentual de homens com Ensino Superior completo na força de trabalho em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	73,47	73,47	73,47
18.6 - Número de empregados no final do período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	162	163	165
18.7 Total do passivo trabalhista no final do período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	236475,83	267278,85	329203,09
18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2	0	1
18.9 Número total de demissões no período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	13	17	21
18.10 Número total de admissões no período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	48	18	24
18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	2,08	5,55	4,16
19.5 número de empregados que participaram do programa de preparação para aposentadoria em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
19.6 número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
22.8 Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 16

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
22.9 Total do passivo ambiental no final do período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
23.4 Visitas programadas ou não programadas realizadas para monitoramento da origem dos insumos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
23.5 Quantidades de insumos utilizados na operação diária ou no processo produtivo com origem verificada em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
23.6 Quantidades de insumos utilizados na operação diária ou no processo produtivo com cadeia produtiva certificada em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
24.7 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1800	2300	3000
24.8 Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental em 2004?	0	0	0
24.9 Consumo anual de energia (em kWh) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?			
24.10 Consumo anual de combustíveis fósseis gasolina/diesel (em litros) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	9364,11	13081,37	10401,37
24.11 Consumo anual de combustíveis fósseis óleo combustível (em toneladas) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
24.12 Consumo anual de combustíveis fósseis gás – GLP/GN (em m3) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
24.13 Consumo anual de água (em m3) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	1,850	2000	1,812
24.14 Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
24.15 Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?			
25.10 Percentual do total de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
25.11 Treinamentos, curso, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	1	1

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 17

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
25.12 Total de fornecedores em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	197	201	208
25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,00	1,42	1,71
26.2 Total de autuações por uso de mão-obra-infantil na cadeia produtiva em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0	0	0
27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	-	-	-
30.1 Vendas líquidas em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	7068	7026	2875
30.2 Total de consumidores ou clientes em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	104,602	1086245	108,293
30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?		125,571	115,871
30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?		70	75
30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?		30	25
30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos) em 2004?		0,12	0,15
30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?		1	2
31.7 Em relação a violações do Código de Defesa do Consumidor quantidade de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, Ipem etc.) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	42	31	38
31.8 Em relação a violações do Código de Defesa do Consumidor quantidade de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	38	70	48
35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de funcionário da empresa) em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,33	0,25	0,38
35.6 Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,01	0,04	0,04

Empresa: *Unimed de Blumenau*

Emissão: 23/5/2007

Pág. 18

Questões Quantitativas

PERGUNTAS	2004	2005	2006
35.7 Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,12	0,01	0,01
35.8 Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	43,52	58,47	74,19
35.9 Do total destinado à ação social, percentual correspondente à publicidade em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	0,00	1,42	1,71
35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade externa à empresa em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	5,62	5,55	5,55
35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	10	10	10

3ª PARTE.: ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL

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

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

De acordo com os dados informados no preenchimento:

- a) A nota de sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: 0,90
- b) A nota de sua empresa com relação aos empregados terceirizados é: 0,58
- c) A nota de sua empresa com relação aos empregados autônomos ou comissionados é: N/I

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

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

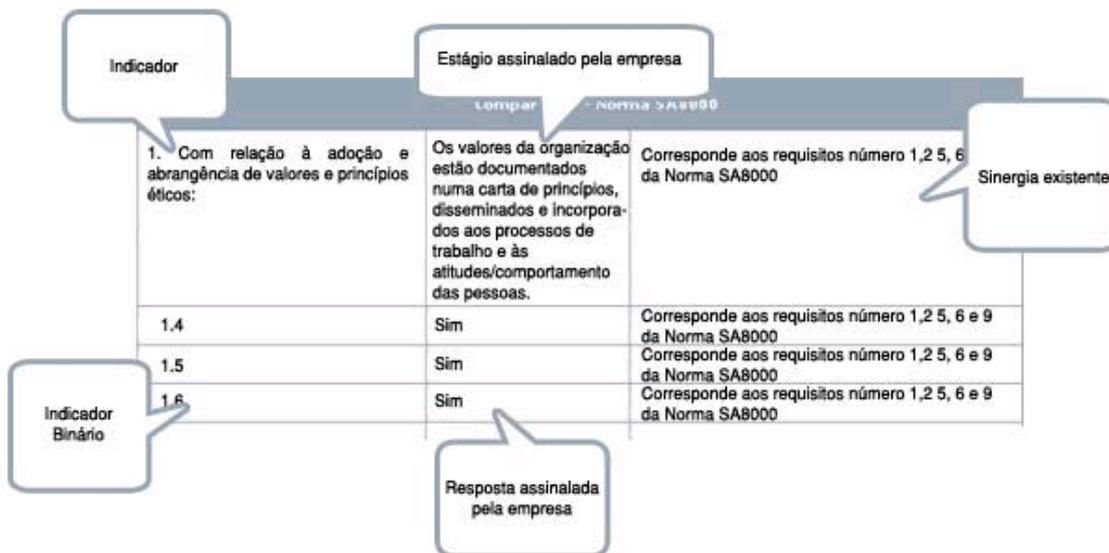
4ª PARTE: CORRELAÇÃO COM OUTRAS FERRAMENTAS E INICATIVAS

Mostrar a correlação dos indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, com as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) e com a Norma SA8000 tem o principal objetivo de facilitar aos gestores a utilização integrada das sinergias existentes.

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE 2006 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Instituto Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta e de "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável. Correlações com outras iniciativas estão em curso e serão disponibilizadas em breve em formato de relatório comparativo.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO



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

O relatório a seguir foi produzido a partir da análise da correlação das respostas enviadas por sua empresa com essas iniciativas. Caso tenha dúvidas, por favor, entre em contato pelo e-mail: indicadores@ethos.org.br

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

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - NORMA SA8000

A SA8000 é a primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação) e certificando seu cumprimento por meio de auditorias independentes. Esta norma segue o padrão ISO, o que facilita sua implantação por empresas que já conhecem este sistema.

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores e princípios da organização existem em documento formal que conta com processo de difusão sistemático com foco no público interno sob responsabilidade de pessoa ou área responsável.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.19	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.21	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.22	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.23	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuírem com o seu monitoramento.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5 e 6 da Norma SA 8000
3.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.7	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000

7.1	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.2	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000

Comparativo - Norma SA8000

7.3	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa em relação a este tema seja replicado em toda cadeia produtiva.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.1	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.3	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.7	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.15	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000

Comparativo - Norma SA8000

12.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.10	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.11	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.14	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.1	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.4	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.5	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000

Empresa: Unimed de Blumenau

Emissão: 23/5/2007

Pág. 24

Comparativo - Norma SA8000

16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.4	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.6	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.7	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.8	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.11	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.12	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.2	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.3	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Negocia com transparência e estabelece relações contratuais apenas com base em critérios comerciais.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.5	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.6	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.7	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - GRI

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

Comparativo - GRI		
1.2	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.5	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.6	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.7	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.8	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.9	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.10	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.14	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.1	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
	Está consciente da importância do diálogo e do engajamento das partes interessadas	

<p>5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:</p>	<p>para o sucesso do negócio e tem conhecimento dos dilemas específicos e atributos de parte de suas partes interessadas (empregados, clientes e consumidores, acionistas ou investidores) bem como canais de diálogo estabelecidos para manutenção da relação.</p>	<p>Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.1</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.2</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.3</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>

Comparativo - GRI

5.4	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.5	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.7	Sim	Relacionado aos itens 4.15 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
6.1.	Sim	Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative"
6.2.	Sim	Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative"
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.1	Sim	Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.2	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.3	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Além disso, disponibiliza informações econômico-financeiras aos empregados.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8.2	Sim	Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa em relação a este tema seja replicado em toda cadeia produtiva.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.1	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

		Initiative
9.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

11.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.2	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.3	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.5	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.7	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.8	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.9	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.15	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.3	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.6	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13. Com o objetivo de cooperar	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra	

para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.4	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.9	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

13.10	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.11	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.12	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.14	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.14	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
14.2	Sim	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.1	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.5	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Relacionado ao indicador LA6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.7	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.8	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.11	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
	Mantém atividades sistemáticas de	

17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal, considerando a aplicabilidade em sua função atual.	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.3	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.4	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

17.5	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente as legislações em vigor e fornece, ao demitido, orientações em relação aos procedimentos necessários. Para caso de necessidade de redução de pessoal procura analisar alternativas de contenção (Ex.: conferir com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados; redução de carga horária etc) e redução de despesas para evitar a demissão em massa.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.1	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.2	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.4	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
21.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.2	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.5	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.6	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.2	Sim	Relacionado ao indicador EN29 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.3	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

24.4	Sim	Relacionado ao indicador EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.5	Sim	Relacionado aos indicadores EN22 e EN24 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.6	Sim	Relacionado aos indicadores EN16 e EN17 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.2	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

25.3	Sim	Relacionados aos indicadores EC6 e HR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.5	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.6	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.7	Sim	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Tem uma política formal de comunicação alinhada com seus valores e princípios, abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.3	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.4	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.5	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.6	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.8	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo tais como público interno, consumidores e clientes, fornecedores, organizações da sociedade civil etc.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.3	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para

30.5	Sim	Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.6	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.7	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.8	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

30.9	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.10	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.11	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.13	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.14	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.15	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, por meio do diálogo constante obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.1	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.3	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.4	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.5	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.6	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:	Procura tomar medidas reparadoras em resposta a reclamações e manifestações da comunidade.	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.2	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para

32.3	Sim	Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.4	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.5	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.6	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.2	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36. Com relação ao financiamento de candidatos a cargos públicos e de partidos políticos, a empresa:	A decisão de financiamento ou não financiamento é tomada de forma transparente (por meio de políticas escritas, do código de conduta e/ou declaração de valores etc.), permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36.1	Não	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36.2	Sim	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Relacionado aos indicadores SO2 e SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38.2	Sim	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38.3	Sim	Relacionado aos indicadores SO3 e SO7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e	

39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.1	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.3	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - PACTO GLOBAL

O Pacto Global (Global Compact) é um programa da Organização das Nações Unidas que busca mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de dez princípios fundamentais, abordando direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate a corrupção. A correlação busca explicitar as convergências e sinergias entre a ferramenta e esta importante iniciativa.

Comparativo - Pacto Global

	Os valores e princípios da organização existem em documento formal que conta com processo de difusão sistemático com foco no público interno sob responsabilidade de pessoa ou área responsável.	
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:		Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.8	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.10	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.14	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.19	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.21	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.22	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.23	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuírem com o seu monitoramento.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
3.6	Sim	Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
3.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou organizações de mesmo propósito, a empresa:	Possui regras explícitas e declaradas sobre concorrência desleal discutindo periodicamente (ou quando necessário) com o público interno sobre sua postura perante os concorrentes.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.1.	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.2.	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

6.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.16	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.18	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.1	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.2	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.3	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
8.2	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
8.3	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa em relação a este tema seja replicado em toda cadeia produtiva.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.1	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

9.4	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no	

<p>13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:</p>	<p>mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.</p>	<p>Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</p>
<p>13.1</p>	<p>Sim</p>	<p>Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</p>

Comparativo - Pacto Global

13.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.	Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global
14.2	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
14.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
15.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
16.4	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
16.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
16.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

17.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente as legislações em vigor e fornece, ao demitido, orientações em relação aos procedimentos necessários. Para caso de necessidade de redução de pessoal procura analisar alternativas de contenção (Ex.: conferir com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados; redução de carga horária etc) e redução de despesas para evitar a demissão em massa.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de desenvolver campanhas, a empresa apóia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.2	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
22.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
23.3	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global

|terceiros).|

Comparativo - Pacto Global

24.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.4	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global
28.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 do Pacto Global
28.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Tem uma política formal de comunicação alinhada com seus valores e princípios, abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

29.8	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo tais como público interno, consumidores e clientes, fornecedores, organizações da sociedade civil etc.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.8	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.13	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.14	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.15	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, por meio do diálogo constante obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
32.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
34.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
36. Com relação ao financiamento de candidatos a cargos públicos e de partidos políticos, a empresa:	A decisão de financiamento ou não financiamento é tomada de forma transparente (por meio de políticas escritas, do código de conduta e/ou declaração de valores etc.), permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
36.1	Não	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
36.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
37.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
40.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - METAS DO MILÊNIO

As oito Metas de Desenvolvimento do Milênio se desdobram em 18 objetivos aos quais se associa uma série de indicadores socioeconômicos que os países membros da ONU se comprometeram a atingir até 2015. Mostrar esta correlação tem o objetivo de mostrar que boas práticas empresariais podem contribuir para o atingimento dessas metas.

Comparativo - Metas do Milênio		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.7	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.8	Sim	Atende às metas nº 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa em relação a este tema seja replicado em toda cadeia produtiva.	Atende às metas nº 2, 4 e 8 das Metas do Milênio
9.1	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.4	Sim	Atende às metas nº 4 e 6 das Metas do Milênio
10.10	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.11	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio

10.12	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.13	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.3	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.4	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.8	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.9	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.10	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.11	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.14	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio
17.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente as legislações em vigor e fornece, ao demitido, orientações em relação aos procedimentos necessários. Para caso de necessidade de redução de pessoal procura analisar alternativas de contenção (Ex.: conferir com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados; redução de carga horária etc) e	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio

	redução de despesas para evitar a demissão em massa.	
18.1	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.2	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.4	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.5	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de desenvolver campanhas, a empresa apoia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.	Atende às metas nº 7 e 8 das Metas do Milênio
21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação e combater a exploração ilegal e predatória das florestas e proteger a biodiversidade, a empresa:	Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo mas não tem política interna ou programa específico	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23.3	Sim	Atende às metas nº 7 e 8 das Metas do Milênio
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.4	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio

	fornecedores.	
28.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

28.7	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria continua de seu atendimento priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo tais como público interno, consumidores e clientes, fornecedores, organizações da sociedade civil etc.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
32.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
34.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

40.3

Sim

Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Este trabalho só é realidade graças ao patrocínio e apoio de:

Patrocinadores



ABRADEE



Apoiadores



Banco Interamericano
de Desenvolvimento

