

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

Sustainability Report *GRI 2012*



**DUDALINA®**

*Amor à camisa e às pessoas*



# SUMÁRIO

## summary

Palavra da Presidente .....	04
President's Message .....	05
Destaques de 2012 .....	06
2012 Highlights .....	06
Nossa identidade .....	07
Our identity .....	07
Perfil Dudalina .....	08
Dudalina's profile .....	09
Lojas Dudalina .....	10
Stores .....	10
O Relatório .....	12
The Report .....	12
Estrutura de gestão .....	13
Management structure .....	13
Pactos assinados .....	14
Signed pacts .....	14
Reconhecimento .....	15
Acknowledgment .....	15
Resultados financeiros .....	17
Financial results .....	17
Gestão de Pessoas .....	18
People management .....	18
Responsabilidade Social .....	27
Social responsibility .....	27
Meio ambiente .....	37
Environment .....	37
Compliance .....	49
Compliance .....	49
Indicadores IBase .....	50
IBase indicators .....	52
Índice remissivo GRI .....	54
GRI remissive index .....	56

**CAPA:** Seu Duda e Dona Adelina, casal fundador da Dudalina. Tiveram 16 filhos e de forma empreendedora dedicaram-se intensamente ao trabalho, deixando sua marca na história da confecção masculina brasileira. Foto de 1946, quando o casal estava noivo - Centro de Memória Dudalina

**CAPA:** Mr. Duda and Mrs. Adelina – Dudalina's founding couple. They had 16 children and, with an entrepreneurial mind-set, have fully dedicated themselves to the work, leaving their hallmark in the history of the Brazilian male ready-to-wear industry. Picture from 1946, when the couple was engaged – Dudalina Memory Center.

# PALAVRA da Presidente

*O universo por trás das camisas Dudalina envolve mais do que tecidos de qualidade e design sofisticado. Resgata uma emocionante história familiar, com valores, princípios, determinação e, principalmente, amor às camisas, às pessoas e à vida.*

O compromisso com a Responsabilidade Socioambiental sempre esteve presente nos objetivos da Dudalina. Em nosso modelo de gestão, buscamos desenvolver ações que promovam mudanças na sociedade e que contribuam com a sustentabilidade do planeta.

Além da iniciativa Sustentabilidade 360º, que inclui nosso projeto Geração de Renda, em 2012 a Dudalina manteve-se ativa na busca pela construção de um mundo melhor e honesto.

Em outubro de 2012, entramos no cadastro Empresa Pro-Ética, da Controladoria Geral da União (CGU). Trata-se de um projeto em prol da ética nos negócios, prevenção e combate à corrupção. Compartilhamos da ideia de que a corrupção é um problema que deve ser prevenido e combatido não só pelo governo, mas também pelo setor privado e pela sociedade.

Para este ano, renovamos o compromisso com os 10 princípios do Pacto Global da ONU, reforçando a questão de sermos signatária.

É uma honra poder fazer parte de ações como estas, que levam transformação à vida das pessoas, à sociedade e ao meio ambiente.

Com a participação e o movimento dos colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, entre outros públicos que se relacionam com a empresa, é possível ir mais longe, ampliando assim o alcance das ações realizadas.

Gostaria de dar destaque a alguns projetos desenvolvidos no ano de 2012: abertura da fábrica em Benedito Novo, totalizando 6 unidades fabris; abertura de mais 41 lojas, totalizando 69 lojas; e a internacionalização da Dudalina, com abertura de showroom e *shop-in-shop* em Milão.

Crescemos também em Responsabilidade, a cada ano idealizamos e implementamos novos projetos, visando a melhoria do nosso desempenho econômico, ambiental e social.

E como forma de reconhecer os esforços e dedicação dos nossos colaboradores, partilhamos dos resultados financeiros da empresa, distribuindo 12% do lucro líquido entre mais de 2.300 funcionários. O dia do recebimento é o Dia Feliz e acontece duas vezes ao ano. Um momento muito especial e que com certeza motiva a equipe a alcançar melhores índices de produtividade e eficiência. Em 2012, o PPR representou mais de 6 salários para cada colaborador.

Neste Relatório de Sustentabilidade, será possível conhecer nossas principais práticas e resultados em 2012.

*A experiência Dudalina está em justamente vestir a camisa e sentir esse universo brasileiro rico em valores, ideologias, comprometimento social e, principalmente, amor.*

Descubra o universo de experiências Dudalina.

**Sônia Regina Hess de Souza**

# President's MESSAGE

The universe behind Dudalina shirts involves more than quality fabrics and a sophisticated design. It redeems a moving family history, with values, principles, determination and, particularly, love of the shirts, of people and of life.

Within its goals Dudalina has always been committed to the Environmental/Social Responsibility. We seek, in our management model, to develop actions which promote changes in society and contribute to the planet sustainability.

In addition to the Sustainability 360° initiative, which includes our Income Generation project, Dudalina kept active in 2012 its quest for building a better and honest world.

In October 2012, we joined the Pro-Ethical Company Register, by the Federal Union's Office of the Inspector General (CGU). It is a project on behalf of ethics in the businesses, prevention and fighting of corruption. We share the idea that corruption is a problem that should be prevented and fought, not only by the Government, but also by the private sector and society.

We have renewed, for this current year, our commitment to the 10 principles from U.N. Global Compact, reinforcing the point that we are a signatory to it.

It is an honor to be part of actions such as these, which lead to the transformation of people's life, of society and the environment.

The participation and movements of employees, customers, suppliers, community, among other audiences who are related to the company, allow this to go much further, thus increasing the scope of the actions taken.

I would like to highlight some of the projects developed in 2012: plant opening in Benedito Novo, totaling 6 manufacturing sites; opening of 41 other stores, totaling 69 stores; and Dudalina's internationalization, with the opening of a showroom and shop-in-shop in Milan.

We have also grown in Responsibility, we conceive and implement new projects every year aiming at the improvement of our economic, environmental, and social performance.

And as a means of recognizing the efforts and dedication of our employees we share the company's financial results by distributing 12% of the net profit among above 2,300 employees. The receiving day is the Happy Day, which takes place twice a year – a very special moment which most certainly motivates the team to pursue better productivity and efficiency levels. In 2012, the PPR represented above 6 salaries to each employee.

This Sustainability Report allows our main practices and results in 2012 to be known.

Dudalina's experience is precisely in dressing the shirt and feeling this Brazilian universe so rich in values, ideologies, social commitment and, particularly, love.

Find out Dudalina's universe of experiences.  
**Sônia Regina Hess de Souza**



# DESTAQUES

## highlights

### Dudalina recebe o prêmio Mérito Lojista

Dudalina receives the Storekeeper Merit award

### Dudalina completa 55 anos

Dudalina completes 55 years in business

### Expansão no Varejo, abertura de mais 28 lojas próprias e 14 franquias

Growth in the retail, opening of other 28 own stores and 14 franchises

### Sônia Hess é a 1ª mulher a receber o prêmio Personalidade de Vendas ADVB

Sônia Hess is the first woman to be granted the ADVB Sales Personality Award

### Projeto Geração de Renda é reconhecido em publicação da ONU

The Income Generation Project is acknowledged in a U.N. publication

### Dudalina recebe o Prêmio ADVB Empresa Cidadã

Dudalina is granted the ADVB Citizen Company Award

### Aquisição de fábrica em Benedito Novo (SC)

Acquisition of a plant in Benedito Novo (SC)

### Dudalina inaugura 1ª loja fora do Brasil, em Milão

Dudalina inaugurates the 1st store outside Brazil, in Milan

### Certificação de Responsabilidade Social pela Assembleia Legislativa de SC

Social Responsibility Certification by Santa Catarina State Legislature

# NOSSA *identidade*

## IDEOLOGIA

Criar produtos que encantem, envolvendo as pessoas na magia do Universo Dudalina, para ser a empresa brasileira de moda mais admirada.

## VALORES

**Paixão:** É o sentimento que nos move a fazer o melhor e com prazer

**Encantamento:** Envolver as pessoas na magia do Universo Dudalina, criando uma experiência única

**Pessoas:** Construir relações verdadeiras, sólidas e duradouras

**Cliente:** É nossa prioridade, necessita ser encantado sempre

**Ética:** É ser transparente e verdadeiro

**Inovação:** É antecipar-se, criando novos desejos de forma sustentável

**Qualidade:** É o valor percebido nos produtos, serviços e imagem da empresa

**Resultado:** Necessário para a perenização da empresa

## ESTRATÉGIA

A Dudalina, que sempre teve suas atividades focadas na indústria, em 2012 concentrou seus esforços na expansão do varejo. Com a abertura de mais 42 lojas no Brasil, entre próprias e franquias, totalizando 69 lojas. Também em 2012 abriu sua primeira loja fora do Brasil, em Milão na Itália. Para ampliar sua capacidade de produção adquiriu em outubro uma nova fábrica em Benedito Novo/SC. O plano de expansão continua e, junto com ele, os programas antes focados nas regiões das fábricas começam a tomar proporções nacionais. A auto avaliação por meio dos indicadores Ethos e a publicação do Relatório de Sustentabilidade continuam sendo norteadores para a evolução da Dudalina nos temas social, econômico e ambiental.

# OUR *identity*

## Ideologia

Create products that enchant and involve people in the magic of Dudalina Universe, in such a way for it to be the most admired Brazilian fashion company.

## Valores

**Passion:** Is the feeling that drives us to do the best with pleasure

**Enchantment:** Involve people in the magic of Dudalina Universe by creating a unique experience

**People:** Build true, solid, and lasting relationships

**Customer:** Is our priority, who has to always be enchanted

**Ethics:** Is to be true and transparent

**Innovation:** Is to move in advance creating wishes on a sustainable way

**Quality:** Is the value perceived in the company's products, services and image

**Result:** Necessary for the company's perennality

## Strategy

In 2012, Dudalina - which has always had its activities focused on industry - concentrated its efforts on the retail growth, with the opening 42 new stores in Brazil, among its own stores and franchises, totaling 69 stores. In 2012, it also opened its first store outside Brazil, in Milan, Italy.

In order to increase its production capacity it acquired a new plant in Benedito Novo (SC), in October. The growth plan goes on and, with this, the program previously focused on the plant regions starts to take national proportions. The self-assessment by means of the Ethos Indicators and the publishing of the Sustainability Report keeps being the guiding elements for Dudalina's evolution in the social, economic, and environmental themes.



# Perfil DUDALINA

Mais do que um negócio do ramo têxtil, a Dudalina se destaca na distribuição de marcas fortes.

Criadas para atender a diferentes segmentos de mercado - homens e mulheres com necessidades e desejos distintos - as marcas Dudalina masculina e feminina, Individual e Base dispõem de um amplo mix de produtos, produzidos com matéria-prima diferenciada, criando nos consumidores a emoção de vestir-se e sentir-se bem.

Atualmente a empresa é uma sociedade anônima de capital fechado, que atua no desenvolvimento de produtos para as 4 marcas e focada na confecção de camisas.

Além das 6 fábricas localizadas no sul do Brasil, desde 2011 iniciou fortemente suas atividades no varejo, terminando o ano de 2012 com 69 lojas no Brasil e 1 loja em Itália.

Terminou o ano de 2012 com 2.310 colaboradores diretos, número em constante expansão devido a ampliação da capacidade produtiva e do crescimento no varejo.

As marcas Dudalina masculina e feminina oferecem 4 coleções anuais e as marcas Individual e Base oferecem 3 coleções anuais, totalizando 14 coleções.

As vendas líquidas em 2012 atingiram R\$ 349 milhões, distribuídos entre vendas para lojas multimarcas, lojas próprias e franquias. A capitalização total, em termos de dívida e patrimônio líquido fechou em R\$ 282 milhões.

## ESTRUTURA DA DUDALINA S/A

### Matriz

Sede | Administrativo | Expedição  
BR 470, Km 50, nº 7109 - Bairro Fortaleza  
Blumenau/SC - CEP 89058-020  
55 47 3331 9001

### Unidades

Blumenau 54  
55 47 3702 6004

Luis Alves  
55 47 3377 1150

Presidente Getúlio  
55 47 3352 1582

Benedito Novo  
55 47 3385 4089

Terra Boa  
55 44 3641 1615

### Escritório São Paulo

55 11 3885 0773

### Varejo

42 lojas próprias  
27 franquias  
1 showroom e shop-in-shop em Milão - Itália

## NOSSAS MARCAS *our brands*



DUDALINA

Base



INDIVIDUAL



DUDALINA

*Para mulheres que decidem*



# DUDALINA

## profile

More than a business in the textile industry Dudalina stands out in the distribution of robust brands.

Created with a view to meeting different market segments – male and female with distinct needs and wishes – Dudalina's male and female, Individual and Base brands rely on a broad mix of products, made with differentiated raw material, creating in the consumers the excitement of getting dressed and feeling good.

The company is currently a closed-capital stock corporation acting on the development of products for the 4 brands, focused on the shirt production.

In addition to the 6 plants located in southern Brazil, it has since 2012 strongly started its activities in the retail, ending up the year 2012 with 69 stores in Brazil and 1 store in Milan, Italy.

The company ended year 2012 with 2,310 direct employees, figure this constantly growing due to the increased production capacity and growth in the retail.

The Dudalina male and female brands offer 4 annual collections, and the Individual and Base brands offer 3 annual collections, totaling 14 collections.

The net sales in 2012 reached R\$ 349 millions, distributed among sales for multi-brand stores, in its own stores and franchises.

The total capitalization in terms of debt and net equity was closed at R\$ 282 million.

## DUDALINA STRUCTURE

### Parent company

Main Place of Business | Administration | Shipping  
BR 470, Km 50, nº 7109 – Fortaleza  
Blumenau (SC) – ZIP Code 89058-020  
Phone: 55 47 3331 9001

### Units

Blumenau 54  
55 47 3702 6004  
Luis Alves  
55 47 3377 1150  
Presidente Getúlio  
55 47 3352 1582  
Benedito Novo  
55 47 3385 4089  
Terra Boa  
55 44 3641 1615

### São Paulo Office

55 11 3885 0773

### Retail

42 own stores  
27 franchises  
1 showroom and shop-in-shop in Milan, Italy



Dudalina



Base



Individual



Dudalina Feminina

# Lojas **DUDALINA** Stores

## **SP São Paulo**

DUDALINA595 R. Tomás Carvalho  
Bem-te-vi Moema  
Shopping Center Norte  
Shopping Vila Olímpia  
Shopping Villa Lobos  
Morumbi Shopping  
Shopping Anália Franco masculina  
Shopping Anália Franco feminina  
Shopping Eldorado  
Shopping Ibirapuera  
Aeroporto de Congonhas masculina  
Aeroporto de Congonhas feminina  
Shopping Pátio Higienópolis masculina  
Shopping Pátio Higienópolis feminina

## **Barueri**

Shopping Tamboré

## **Jundiaí**

JundiaíShopping

## **Santo André**

Shopping ABC

## **Santos**

Praiamar Shopping

## **São Bernardo do Campo**

São Bernardo Plaza Shopping

## **São José dos Campos**

Shopping Colinas

## **São Caetano do Sul**

ParkShoppingSãoCaetano

## **Ribeirão Preto**

RibeirãoShopping

## **RJ Rio de Janeiro**

BarraShopping  
Shopping RioSul  
Shopping Praia Botafogo  
Rio Design Leblon  
Rio Design Barra

## **MG Belo Horizonte**

DiamondMall  
BH Shopping

## **Uberlândia**

Center Shopping Uberlândia

## **RS Porto Alegre**

Moinhos Shopping  
BarraShoppingSul

## **Caxias do Sul**

Iguatemi Caxias

## **SC Florianópolis**

Beiramar Shopping  
Shopping Itaguaçu  
Continente Park Shopping

## **Joinville**

Shopping Mueller  
Joinville Garten Shopping

## **Blumenau**

Blumenau Norte Shopping

## **Balneário Camboriú**

BC Shopping  
Atlântico Shopping

## **Brusque**

Av. Arno Carlos Gracher

## **Navegantes**

Aeroporto de Navegantes masculina  
Aeroporto de Navegantes feminina



Dudalina Milão

**PR Curitiba**

ParkShoppingBarigüi  
Shopping Mueller  
Shopping Crystal  
Aeroporto Afonso Pena

**Londrina**

Aeroporto de Londrina  
Catuaí Londrina Shopping

**DF Brasília**

Brasília Shopping  
Iguatemi Brasília  
ParkShopping

**MT Cuiabá**

Shopping Goiabeiras

**MS Campo Grande**

Shopping Campo Grande

**GO Goiânia**

Goiânia Shopping  
Flamboyant Shopping

**AL Maceió**

Aeroporto de Maceió

**RN Natal**

Shopping Natal

**BA Salvador**

Salvador Shopping  
Iguatemi Salvador  
Shopping Barra

**CE Fortaleza**

Iguatemi Fortaleza

**PE Recife**

Shopping Recife  
Shopping Riomar

**SE Aracaju**

Shopping Riomar

**RO Porto Velho**

Porto Velho Shopping

**PA Belém**

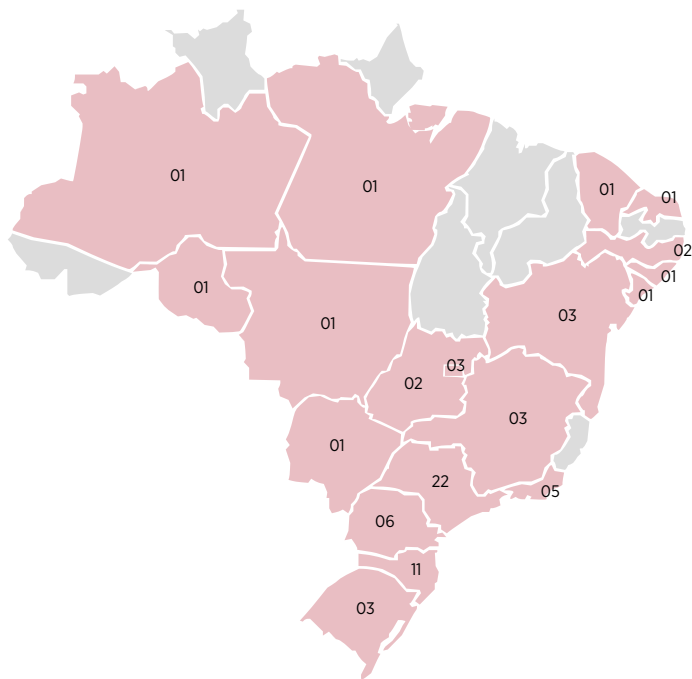
Boulevard Shopping Belém

**AM Manaus**

Manauara Shopping

**Itália Milão**

Spazio Daqua, Via Fatebenefratelli, 15  
+39 02 29001089



# O RELATÓRIO

O presente Relatório de Sustentabilidade utiliza a metodologia internacional do GRI-Global Reporting Initiative, na versão 3.1 das diretrizes, com nível de aplicação B, auto-declarado.

A DUDALINA publica o Relatório anualmente, na metodologia GRI desde 2009 e o último relatório publicado foi em agosto de 2012, referente ao período de 2011.

O presente relatório contempla as informações referentes às atividades da DUDALINA na indústria e varejo no ano de 2012. Esta mesma versão é utilizada para a comunicação anual (COP) ao Pacto Global das Nações Unidas, o qual a Dudalina é signatária.

Os indicadores aqui reportados (vide Índice Remissivo no final do relatório) são os mesmos utilizados no ano passado, utilizando-se da

mesma Matriz de Materialidade. Considerando um período de 2 anos, uma nova Matriz de Materialidade será desenvolvida para o relatório seguinte.

Além do Pacto Global, a DUDALINA promove suas ações de forma a alcançar os Objetivos do Milênio. Ao longo do relatório, os símbolos dos 10 princípios do Pacto Global e dos 8 Objetivos do Milênio aparecerão nos rodapés das páginas de forma a indicar seu alinhamento às ações realizadas pela empresa. Consulte os itens detalhados na última página.

Considerações podem ser enviadas para:  
**[sustentabilidade@dudalina.com.br](mailto:sustentabilidade@dudalina.com.br)**  
**[institutoadelina@dudalina.com.br](mailto:institutoadelina@dudalina.com.br)**

# THE REPORT

This Sustainability Report employs the international methodology GRI-Global Reporting Initiative, version 3.1 of the guidelines, with application level B, self-declared.

DUDALINA publishes the Report annually using the GRI methodology since 2009, and the latest published report was in August 2012, referring to the 2011 period.

This report contemplates the information related to DUDALINA's activities both in the industry and retail, in year 2012. This same version is used for the annual communication (COP) to the United Nations Global Compact, which Dudalina is a signatory to.

The indicators herein reported (see the Remissive Index at the end of the report) are the same as those used last year, employing the same Materiality Matrix. Considering a 2-year period a new Materiality Matrix will be developed for the following report.

In addition to the Global Compact DUDALINA promotes its actions in such a way to attain the Millennium Development Goals. The symbols of the 10 Global Pact principles and the 8 Millennium Development Goals will appear, over the report, on the page footnotes in such a way to indicate their alignment with the actions taken by the company. Check out the items detailed in the last page hereunder.

Considerations may be sent to:  
**[sustentabilidade@dudalina.com.br](mailto:sustentabilidade@dudalina.com.br)**  
**[institutoadelina@dudalina.com.br](mailto:institutoadelina@dudalina.com.br)**

# ESTRUTURA de gestão

A DUDALINA é uma empresa familiar com uma estrutura de decisão e gestão bem definida, composta por um Conselho de Administração, Conselho de Família e um Conselho Fiscal, além de um corpo diretor eleito. O Conselho de Administração é formado por integrantes da Família Hess de Souza e por conselheiros independentes. O Conselho de Família é formado por representantes da Família Hess de Souza. O Conselho Fiscal é formado por profissionais independentes. O Corpo Diretor é eleito pelo Conselho de Administração e possui tempo definido de gestão por 5 anos. É formado por um Diretor de Varejo, Diretor de Marketing, Diretor de Operações e Diretor Comercial, além da Diretora Presidente. As decisões estratégicas da empresa são tomadas pelo Corpo Diretor após aprovado pelo Conselho de Administração, porém compartilhadas com todos os colaboradores da empresa através de mecanismos que garantem o desdobramento dos resultados e projetos em todos os níveis hierárquicos. Através das reuniões de resultados, do acompanhamento das metas em informativos mensais e do Almoço de Ideias, todos os colaboradores acompanham em tempo real o andamento do negócio.

# Management STRUCTURE

DUDALINA is a family-owned company with a well-defined management and decision making structure, made up of a Board of Directors, Family Council and a Statutory Audit Committee, in addition to an elected Executive Board. The Board of Directors consists of members from the Hess de Souza Family, and by independent directors. The Family Council consists of representatives from the Hess de Souza Family. The Statutory Audit Committee consists of independent professionals. The Executive Board is elected by the Board of Directors and is granted a defined management term of 5 years. It consists of a Retail Director, Marketing Director, Operations Director and Commercial Director, in addition to the Chief Executive Officer (CEO). The company's strategic decisions are made by the Executive Board, once approved by the Board of Directors, however, are shared with all of the company's employees by means of mechanisms which ensure the result and project breakdown on all hierarchic levels. All employees follow the business progress in real time, by means of result meetings, goals follow-up through monthly newsletters and the Lunch of Ideas.



**Sônia Hess de Souza**  
Presidente  
CEO



**Ilton Tarnowski**  
Diretor Comercial  
Commercial Director



**Edison Vasques**  
Diretor de Marketing  
Marketing Director



**Gerson Schuardt**  
Diretor de Operações  
Operations Director



**Rui Hess de Souza**  
Diretor de Varejo  
Retail Director



**Fabio Voelz**  
Gerente de Gestão de Pessoas  
People Management



**Marcio Guse**  
Controller  
Controller

# PACTOS assinados

Participamos de diversas iniciativas a nível local e global com o intuito de manter nossas ações sempre alinhadas com outras empresas e demais organizações. Além disso, é uma forma de compartilhar as melhores práticas de gestão.

# Signed PACTS

We participate in various global and local level initiatives with the purpose of always keeping our actions in line with other companies and other organizations. In addition, it is a way of sharing the best management practices.



A Dudalina é associada ao Instituto Ethos, entidade que auxilia empresas a assimilarem o conceito de sustentabilidade empresarial para incorporá-lo ao dia-a-dia. Anualmente, um grupo multidisciplinar responde o questionário dos Indicadores Ethos, uma ferramenta de autoavaliação das práticas de sustentabilidade e desempenho geral da empresa.

Dudalina is associated to Ethos Institute, an organization that helps companies to assimilate the concept of corporate sustainability and incorporate it into the day-to-day. Annually, a multidisciplinary group answers the questionnaire of Ethos, a tool for self-assessment of sustainability and overall company performance.

Indicadores Instituto Ethos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Performance geral	2,85	4,45	6,97	6,81	7,65	6,26	7,93	7,71	7,71
1. Valores, Transparência e Governança	4,75	6,77	7,83	6,50	6,87	6,73	8,62	7,67	8,12
2. Público Interno	2,38	4,83	5,72	4,93	6,32	5,76	6,94	6,52	6,43
3. Meio Ambiente	1,11	2,88	4,27	3,19	6,98	2,91	7,20	7,24	6,72
4. Fornecedores	2,76	4,00	5,80	9,25	4,04	5,20	5,35	4,74	7,24
5. Consumidores e Clientes	3,94	6,44	8,90	7,31	9,67	9,51	9,61	9,95	8,89
6. Comunidade	2,23	2,99	9,29	8,41	9,89	7,29	9,92	9,92	9,84
7. Governo e Sociedade	2,77	3,25	6,97	7,29	9,78	6,71	7,85	7,91	6,75

# RECONHECIMENTO

## Acknowledgments

No ano de 2012 a Dudalina teve algumas de suas ações reconhecidas pela sociedade.

In 2012, Dudalina had some of its actions acknowledged by society.



**Agosto:** A ONU lançou uma publicação com 32 projetos da América Latina+Caribe que são exemplos de Projeto Social. O "Geração de Renda" do Instituto Adelina ficou entre os contemplados, além de mais 3 projetos do Brasil.

**August:** The UN released a publication with 32 projects from Latin America+Caribbean that are examples of Social Project. The "Income Generation", by the Adeline Institute, is among those contemplated, besides 3 other projects from Brazil.



**Agosto:** A Presidente da Dudalina, Sônia Regina Hess de Souza recebeu o Prêmio Personalidade de Vendas ADVB Brasil 2012. Em 50 anos de ADVB, ela foi a primeira mulher a receber o título, representando uma mudança no cenário do país.

**August:** Dudalina's CEO, Sônia Regina Hess de Souza, was granted the ADVB Brazil 2012 Sale Personality Award. She was the first woman, in 50 years of ADVB, to be awarded the title, representing a change in the country's scenery.



**Agosto:** Pelo segundo ano consecutivo a Dudalina recebeu da ADVB-SC o Prêmio Empresa Cidadã, pelo Projeto de Compensação Ambiental dos Gases de Efeito Estufa.

**August:** For the second consecutive year Dudalina was granted from ADVB-SC the Citizen Company Award, for the Greenhouse Gas Environmental Offset Project.



**Setembro:** A Dudalina foi reconhecida entre as empresas do Sul do país como a oitava colocada em Gestão Ambiental, pelo 20º Prêmio Expressão de Ecologia, da Editora Expressão.

**September:** Dudalina was acknowledged among companies from the Country's South as the eighth place in Environmental Management, for the 20th Ecology Expression Award, by the Expressão Publishing Company.



**Outubro:** O Centro de Excelência em Varejo, da Fundação Getúlio Vargas premiou as melhores práticas de Sustentabilidade

no Varejo e reconheceu a Dudalina por seu Projeto Geração de Renda.

**October:** The Retail Excellence Center, from Getúlio Vargas Foundation, awarded the best Sustainability in Retail practices to and acknowledged DUDALINA for its Income Generation Project.



**Dezembro:** A Assembleia Legislativa de SC homenageou a Dudalina por ter a responsabilidade socioambiental incluída em suas políticas de gestão, visando a promoção do bem-estar da sociedade.

**December:** The Santa Catarina State Legislature has distinguished DUDALINA for having the social/environmental responsibility included in its management policies, aimed at promoting the society's well-being.





A partir desta seção serão apresentados os indicadores GRI. Nos rodapés e no índice remissivo (página 54) estão os códigos dos indicadores apresentados.

The GRI indicators will be presented as of this section. The codes for the indicators presented are in the footnotes and remissive index (page 54).

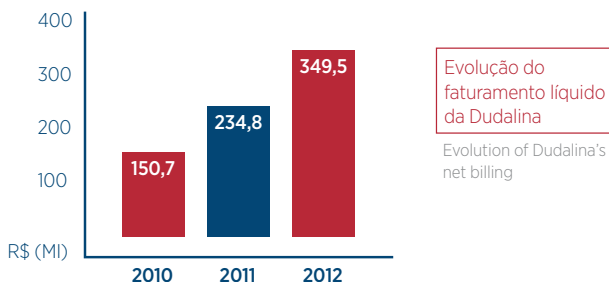


# RESULTADOS financeiros

A Dudalina fechou o ano de 2012 com uma receita líquida de R\$ 349,5 milhões, o que representa um crescimento de 48% em relação ao ano de 2011.

# Financial RESULTS

Dudalina closed year 2012 with a net revenue in the amount of R\$ 349.5 million, what represents a 48% growth relative to year 2011.



A produção de camisas continuou representando a maior parte do faturamento da empresa, com 62% de participação no resultado.

The shirt production kept representing most of the company's billing, with 62% of result participation.

A DVA (Distribuição do Valor Adicionado) demonstra a efetiva contribuição da empresa para a geração de riqueza da economia na qual está inserida. Os valores são separados conforme a participação dos agentes que contribuíram para a formação dessa riqueza.

The VAD (Value Added Distribution) demonstrates the company's actual contribution to the wealth generation of the economy it is inserted in. The figures are separated according to the participation of the agents contributing to the formation of such richness.

A Distribuição do Valor Adicionado aumentou 68% em relação ao DVA do ano anterior. Isso representa que somente o DVA de 2012 foi maior do que toda a receita líquida de 2011.

The Value Added Distribution increased 68% in relation to the VAD for the previous year. This means that the 2012 VAD alone was higher than the entire net revenue of 2011.

O quadro abaixo mostra a distribuição dos valores e a evolução nos últimos anos.

The chart below shows the amount distribution and the evolution in the last few years.

Ano Year	Colaboradores Employees	Governo Government	Terceiros Third Parties	Acionistas Stockholders	Retido Withheld
2010	34,35%	36,53%	1,57%	8,83%	18,72%
2011	32,31%	32,67%	0,57%	9%	24,45%
2012	29,19%	31,19%	3,16%	9,52%	26,93%

# Gestão de PESSOAS

A Dudalina prioriza o bem-estar e a felicidade das pessoas. Por isso, desenvolve ações permanentes que buscam estimular e garantir mais qualidade de vida para seus colaboradores. Reconhecida por valorizar seus talentos, a Dudalina também investe constantemente no monitoramento da Gestão do Clima Organizacional.

## Nosso quadro

Durante o ano de 2012 tivemos um crescimento expressivo no nosso quadro funcional. Fechamos o ano com 2.310 colaboradores, o que representa 36% a mais do que em 2011. Esse crescimento é resultado da expansão em nossa capacidade produtiva porém principalmente da abertura das 28 novas lojas próprias espalhadas por todo o Brasil. Com relação aos trabalhadores temporários a Dudalina não realizou mais esse tipo de contratação. Todos os colaboradores estão sob o mesmo regime de contratação e benefícios.



Na Dudalina, o bom trato entre as pessoas e o reconhecimento dos esforços são conceitos que se tornaram fundamentais. Além de um robusto Programa de Participação de Resultados (PPR), que em 2012 distribuiu 6,11 salários adicionais a todos os colaboradores, o menor salário pago pela empresa a seus colaboradores ainda foi 16,08% maior do que o salário mínimo nacional.

Por 2 vezes ao ano é celebrado o "Dia Feliz", onde todos os colaboradores são recepcionados com festa e um café da manhã com toda a diretoria da empresa. Neste dia são apresentados os resultados do semestre e é creditado o PPR na conta de todos os colaboradores.

# PEOPLE management

Dudalina prioritizes people's well-being and happiness. It, therefore, develops permanent actions seeking to encourage and ensure a better quality of life for its employees. Recognized for valuing its talents Dudalina also constantly invests in monitoring the Organizational Atmosphere Management.

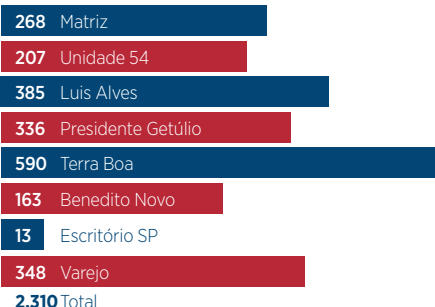
## Our workforce

We had a significant growth in our workforce, in 2012. We ended the year with 2,310 employees, representing 36% higher than in 2011. Such growth results from the increment of our productive capacity, however, particularly from the opening of 28 new own stores spread throughout Brazil. With regard to temporary workers Dudalina has no longer done this kind of hiring. Now all workers are under the same employment and benefit system.

Good relationships among people and effort recognition are concepts that have become essential. In addition to a robust Profit Sharing Program, which in 2012 distributed 6.11 additional salaries to all employees, the lowest wage paid by the company to its employees was still 16.08% higher than the national minimum wage.

Twice a year a "Happy Day" is celebrated, where all employees are received with a party and a breakfast with the entire company's executive board. On this day the semiannual results are presented, and the Profit Sharing Program is credited to the all employee's bank account.

## Quadro de pessoal Workforce



## TREINAMENTO E DESEMPENHO

A gestão compartilhada e participativa é responsável pelo crescimento exponencial dos resultados da Dudalina. A transparência entre a empresa, colaboradores, fornecedores, clientes e consumidores se tornou marca registrada.

**Contratos de resultado:** Contrato de metas que visa orientar e mobilizar as lideranças para os objetivos e resultados esperados pela empresa e recompensar o alcance de metas.

**Reunião de resultados:** Reunião com as lideranças para apresentação dos resultados e alinhamento.

**Almoço de ideias:** Almoço mensal nas unidades entre diretoria e líderes do processo para apresentação de resultados e planejamento.

Em 2012, 106 colaboradores receberam acompanhamento formal de desempenho, representando 4,6% do quadro total. Por meio de seu programa de recrutamento interno, 324 colaboradores foram remanejados ou promovidos, desenvolvendo seu potencial profissional.

**Assessment:** Desde 2011 a Dudalina avalia as competências, conhece com maior eficiência as pessoas e promove o desenvolvimento através da elaboração do plano de desenvolvimento individual. Com o Assessment mapeamos as necessidades de desenvolvimento e estruturamos o programa de treinamento e desenvolvimento de líderes.

**Duda Varejo:** Treinamento voltado para equipe de varejo, com duração de 16h onde, os novos colaboradores conhecem as políticas da empresa, o processo de confecção da camisa e todos os detalhes do produto que irão vender.

A Dudalina oferece aos seus colaboradores treinamentos internos específicos e incentivo à formação em outras instituições. O programa financia até 100% para cursos de Ensino Médio e 60% para Fundamental, Técnico e Profissionalizante, Graduação e Pós-Graduação, além de cursos de idiomas. Em 2012, a média de horas de treinamento para lideranças foi de 5,5 horas, enquanto que para os demais colaboradores foi de 1,68 horas.

## TRAINING AND PERFORMANCE

The participatory and shared management is responsible for the exponential growth of Dudalina's results. The transparency among the company, employees, suppliers, customers and consumers has become a hallmark.

**Result contracts:** Target contracts aimed at guiding and mobilizing the leaderships towards the goals and results expected by the company and rewarding the target attainment.

**Result meeting:** Meeting with the leaderships in order to present the results and alignment.

**Lunch of ideas:** A monthly lunch at the units between the executive board and process leaders in order to present the results and planning.

In 2012, a total of 106 employees had their performance formally followed up, representing 4.6% of the company's headcount. By means of its internal recruitment program, 324 employees were reassigned or promoted, developing their professional potentiality.

**Assessment:** DUDALINA has since 2011 assessed the competencies, known people with greater efficiency, and promoted development by drawing up the individual development plan. The Assessment has allowed us to map the development needs and to structure the leader development and training program.

**Duda Varejo:** A training oriented to the retail team, with 16-hour duration, where the newly hired employees get to know the company's policy, the shirt manufacturing process and all details about the product they will sell.

DUDALINA offers its employees specific internal training and encouragement for education in other institutions. The program finances up to 100% for Middle School courses, and 60% per cent for Elementary, Technical, and Vocational School, Undergraduate and Graduate courses, in addition to foreign language courses. In 2012, the training time for leaderships were on average 5.5 hours, while for the other employees it was 1.68 hours.

## DIÁLOGO E COMUNICAÇÃO

**Alô Dudalina:** Jornal interno que apresenta matérias sobre os acontecimentos que envolvem todas as unidades da empresa, prezando pela integração e aproximação entre os colaboradores. Periodicidade bimestral. Implantado há mais de 10 anos.

## EVENTOS E COMEMORAÇÕES

O sucesso das grandes organizações está diretamente relacionado com o comprometimento das pessoas, as quais devem estar inseridas e alinhadas aos objetivos da organização, tendo uma clara noção do seu papel. Comemorar, reconhecer e valorizar cada um dos colaboradores são atitudes que fazem parte da cultura da empresa. Além da comemoração em si, os eventos são tratados estrategicamente pela empresa, como oportunidade de integração e de comunicação face a face, valorizando e mantendo cada vez mais os colaboradores engajados com a organização.

**Café com a Presidente:** Tem como objetivo a integração entre colaboradores e a direção da empresa, além de ser uma oportunidade para os participantes expressarem suas opiniões e objetivos. Os encontros, com duração de uma hora, são realizados uma vez por mês. O foco é buscar sugestões dos colaboradores e atuar na gestão participativa.

**Quem Faz a Nossa História:** Homenageia os colaboradores que completam 10, 15, 20, 25 e 30 anos de casa. Várias ações de reconhecimento são realizadas aos homenageados, como viagens para Gramado, Buenos Aires e Europa, troféus e certificados.



## DIALOG AND COMMUNICATION

**Alô Dudalina:** Internal newsletter presenting articles on happenings involving all of the company's sites, and valuing the integration and approximation among the employees. Semiannual frequency. In business for above 10 years now.

## EVENTS AND CELEBRATIONS

The success by major organizations is directly related to people's commitment, who should be inserted in and aligned with the organization's goals, with a clear knowledge of their role. Celebrating, recognizing and valuing every employee are attitudes which are an integral part of the company's culture. In addition to the celebration in itself, the events are strategically handled by the company as an opportunity for a face-to-face communication and integration, more and more valuing and keeping the employees committed to the organization.



**Breakfast with the CEO:** The purpose is the integration between the company's top management and employees, besides being an opportunity for the participants to express their opinions and goals. Lasting one hour, the meetings are held once a month. The focus is to seek suggestions from the employees and act on the participatory management.

**Who Makes our History:** Pays a homage to those employees who complete 10, 15, 20, 25 and 30 years in the company. A number of recognition actions are promoted for those being honored, such as travels to Gramado, Buenos Aires and Europe, trophies and certificates.



**Aniversariantes do mês:** Mensalmente a Dudalina comemora o aniversário dos colaboradores, que ganham um café, uma caneca e um cartão. Essa atividade é feita com os aniversariantes do mês, em todas as unidades.

**Dia Feliz:** Acontece 2 vezes por ano, junto ao pagamento do PPR. Neste dia, a empresa é decorada, os colaboradores são recepcionados com um café da manhã e ao longo do dia são promovidas diversas atividades.

**Dia da costureira, Dia da Mulher, Dia dos Pais, Dia das Mães, Páscoa e Natal:** Anualmente essas datas comemorativas são celebradas com entrega de presentes e cartões, como forma de reconhecimento.

**Querido Papai Noel:** Todos os anos colaboradores adotam cartinhas de crianças com pedidos ao Papai Noel e compram os presentes para atender os desejos desses pequenos. Cerca de 350 crianças foram atendidas pela campanha realizada no final de 2012.

**Dia de Princesa:** A cada edição, uma colaboradora tem um dia especial, com mudança do visual, maquiagem, massagem, compras e uma sessão de fotos.

**Programa Mamãe Dudalina:** Visa oferecer às futuras mamães, apoio e orientações sobre os cuidados com sua saúde e a do bebê, preparando e adaptando o ambiente de trabalho para torná-lo mais prazeroso e acolhedor. Este programa é formado por 7 etapas: Dia da Gestante, Salas diferenciadas e literatura especializada, Chá de Bebê, Orientação Intensiva, Plano de Substituição, Kit Bebê e Mamãe Coruja (visita da mamãe e o bebê à empresa).



**Month's birthdays:** Dudalina monthly celebrates the employees' birthday, who are given a breakfast, a mug and a birthday card. This activity takes place for those employees having birthday in the month, at all sites.

**Happy Day:** Takes place twice a year, together with the PPR payment. On this day the company is decorated, the employees are received with a breakfast, and several activities are promoted over the day.



**Dressmaker's Day, Woman's Day, Father's Day, Mother's Day, Eastern and Christmas:** These commemorative dates are annually celebrated with the handing of gifts and cards, as a means of recognition.

**Dear Santa Claus:** Every year the employees adopt small letters from kids with requests to Santa Claus, and buy the gifts to meet the wishes of these little ones. Approximately 350 kids were attended to by the campaign held at the 2012 year's end.

**Princess Day:** At every edition, a female employee has a special day, with a change of look, make-up, a massage, shopping and a picture session.



**Dudalina Mom Program:** Aims at offering the future moms support and advices about the cares with her health and the baby's, preparing and adapting the working place to make it more welcoming and pleasurable. This program consists of 7 stages: Expectant Mother's Day, differentiated Rooms and specialized literature, Baby Shower, Intensive Guidance, Replacement Plan, Baby Kit, and Doting Mom (a visit by the mom and her baby to the company).



  
**DUDALINA<sup>®</sup>**  
*Amor à camisa e às pessoas*



## RECRUTAMENTO

No processo de recrutamento e seleção para cargos de alta gerência, a prioridade é o recrutamento interno, valorizando os talentos existentes. Caso não seja encontrado o perfil desejado, recorreremos à seleção externa.

## RECRUITMENT

In the recruitment and selection process for top management positions, the internal recruitment is a priority, valuing the existing talents. In case the desired profile is not found, then we resort to the external selection.

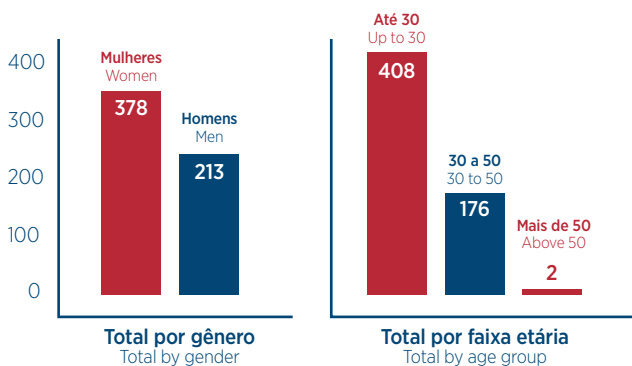
## ROTATIVIDADE

Apesar do crescimento em número de colaboradores, as taxas de rotatividade diminuíram em relação ao ano de 2011. A rotatividade média nas unidades fabris e escritório foi de 1,79% ao mês, já em 2011 foi de 2,4%. No varejo, essa taxa foi de 4,52% ao mês, menor do que os 7,62% em 2011. Tal resultado é fruto de várias ações promovidas pela empresa e lideranças.

## TURNOVER

In spite of the growth in the workforce, the turnover rates have diminished relative to year 2011. The average turnover at the manufacturing sites and office was 1.79% a month, and in 2011 it was 2.4%. This rate, in the retail, was 4.52% a month, lower than the 7.62% in 2011. Such result derives from a number of actions promoted by the company and leaderships.

Rotatividade Turnover	Matriz	Unidade 54	Luis Alves	Presidente Getúlio	Terra Boa	Benedito Novo	Escritório SP e Varejo
<b>Por gênero</b> By gender							
Homens Men	39	55	18	41	32	2	26
Mulheres Women	30	19	67	60	99	14	89
<b>Por faixa etária</b> By age group							
Até 30 anos Up to 30	45	57	63	74	86	12	71
De 31 a 50 31 to 50	24	17	17	25	45	4	44
Mais de 50 Above 50	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	69	74	85	101	131	16	115



Colaboradores que deixaram a organização voluntariamente ou devido à demissão, aposentadoria ou morte em serviço em 2012

Employees who left the organization voluntarily or due to dismissal, retirement or death in service, in 2012.

## PÚBLICO INTERNO

Somos uma empresa composta prioritariamente por mulheres, que hoje representam 75% do quadro total da Dudalina.

Além disso, a maioria do nosso público interno é composta por jovens, muitos deles ocupando cargos estratégicos de liderança.

Governança corporativa Corporate governance			
Categoria Category	Global Global	Mulheres Women	Homens Men
Conselho Board of Directors	11	18%	82%
Diretoria Executive Board	5	20%	80%
Gerência Management	17	18%	82%
Supervisão Supervision	140	66%	34%
Administrativo Administration	400	73%	27%
Operacional Operations	1.738	77%	23%
<b>Total</b>	<b>2.311</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>

A política de remuneração e benefícios é o mesmo tanto para homens quanto para mulheres. A tabela abaixo apresenta o valor pago atualmente em cada categoria funcional e, as variações quando encontradas, tanto para homens quanto para mulheres, referem-se ao total pago, ou seja, a remuneração paga incluída dos adicionais baseados em anos de casa, horas extras, bônus, pagamento de benefícios ou outros adicionais:

Variação da proporção salarial por gênero Variation of the salary proportion per gender		
Nível hierárquico Nivel hierárquico	Homens Men	Mulheres Women
Gerência Management	1	1,033
Supervisão Supervision	1,023	1
Demais colaboradores Other employees	1,19	1

## INTERNAL PUBLIC

We are a company primarily made up of women who today represents 75% of Dudalina's headcount.

In addition, most of our workforce is comprised of young people, many of them occupying strategic positions of leadership.



Colaboradores por faixa etária Employees per age group		
Categoria Category	Global Global	Cargos de liderança Leadership positions
Até 30 anos Up to 30 years	1.367	55
De 31 a 50 31 to 50	896	62
Mais de 50 Above 50	48	10
<b>Total</b>	<b>2.311</b>	<b>127</b>

The pay and benefit policy is the same for both men and for women. The table below shows the currently paid amount in every functional category, and the variations – when found, both for men and women – refer to the total paid, that is, the compensation paid including the additional pays based on years of seniority, overtime hours, bonus, payment of benefits and other additional pays.

## SEGURANÇA DO TRABALHO

A Dudalina é uma empresa que preza pelo bem-estar das pessoas, ligadas direta ou indiretamente à organização.

As questões de saúde e segurança do trabalho recebem atenção especial e os casos ocorrentes são tratados individualmente e de forma a evitar recorrências futuras.

No segundo semestre de 2012, a Dudalina ampliou o quadro de profissionais do SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, contratando um Engenheiro de Segurança do Trabalho, uma Médica do Trabalho e uma Técnica em Enfermagem do Trabalho.

Desta forma, o atendimento às questões de Saúde e Segurança, junto aos nossos colaboradores, está sendo conduzido por profissionais habilitados de forma a prezar sempre pelo bem estar de todos os envolvidos em nossas operações.

## COMITÊ DE ÉTICA

Durante o ano de 2012, o Comitê de Ética foi reestruturado, de forma a revisar o Código de Ética da Dudalina e incluir os requisitos sugeridos pelos Indicadores Ethos, Pacto Global, Cadastro Empresa Pró-Ética e outras boas práticas reconhecidas.

Não houve em 2012, notícias ou registro de nenhuma denúncia relativa à discriminação de gênero, raça ou qualquer outro tipo, tanto recebida pelo RH ou pelo comitê de ética ou mesmo trazida por qualquer líder da empresa.

### Acidentes de trabalho em 2012 Occupational accidents

Unidades Units	Colaboradores Employees	Acidentes Accidents	Dias perdidos Lost days
Matriz	268	2	186
Unidade 54	207	2	346
Luis Alves	385	0	0
Presidente Getúlio	336	1	121
Terra Boa	590	1	30
Benedito Novo	163	2	30
São Paulo	13	0	0
Varejo	348	0	0

## OCCUPATIONAL SAFETY

Dudalina is a company which cares for the well-being of people directly or indirectly entailed to the company.

The occupational safety and health issues are given a special attention, and the occurring instances are individually handled in such a way to prevent future recurrences.

In the second half of 2012, Dudalina increased the staff of professionals for the SESMT - Specialized Service in Occupational Medicine and Safety Engineering, by hiring an Occupational Safety Engineer, an Occupational Physician and a Nursing Technician.

Therefore, the compliance with the Health and Safety issues, as to our employees, is being conducted by skilled professionals in such a way to always value the well-being of all those engaged in our operations.

## ETHICS COMMITTEE

The Ethics Committee was restructured, during 2012, in such a way to review Dudalina's Ethics Code and include the requirements suggested by the indicators of Ethos, Global Compact, Pro-Ethical Company Register and other recognized good practices.

In 2012 there was no news or recording of any denouncement in connection with discrimination of gender, race or any other kind, received both by the HR or the ethics committee, or even brought by any company's leader.





# Responsabilidade SOCIAL

O Instituto Adelina surgiu em 2007 e coordena as ações para o público externo da Dudalina. Consiste numa entidade pública, sem fins lucrativos, que coordena, elabora e implanta ações de responsabilidade social com a comunidade. O Instituto tem como objetivo incorporar parte do programa de Responsabilidade Social da empresa buscando a preservação da história e o patrimônio da família Hess de Souza.



*Instituto Adelina*

## PROJETO GERAÇÃO DE RENDA

O Instituto Adelina é responsável por coordenar ações de Responsabilidade Socioambiental em diversas regiões do país. O principal projeto do Instituto é o Geração de Renda, que incentiva a formação de grupos de geração de renda, através da doação de matéria prima, máquinas e capacitação, contribuindo assim com a inclusão social de comunidades carentes brasileiras.

As entidades recebem kits de retalhos e confeccionam produtos de patchwork que são vendidos, gerando renda para a própria entidade. Além da doação dos kits, o Instituto capacita grupos em todo o Brasil.

# Social RESPONSIBILITY

The Adelina Institute was set up in 2007, and coordinates the actions to Dudalina's external audience. It consists of a nonprofit public organization which coordinates, prepares and implement social responsibility actions with the community. The purpose of the Institute is to incorporate part of the Company's Social Responsibility program seeking to present the history and inheritance of Hess de Souza family.

## INCOME GENERATION PROJECT

The Adelina Institute is in charge of coordinating the Social/ Environmental Responsibility actions in various country's regions. The Institute's main project is the Income Generation, which encourages the setting up of income generation groups, through the donation of raw material, machines and training, thus contributing to the social inclusion of Brazilian needy communities.

The entities receive patch kits and fabricate patchwork products which are sold, generating income to the community itself. In addition to the kit donation, the Institute trains groups throughout Brazil.



<b>Geração de Renda</b> Income generations	2012	Total
Resíduos reaproveitados Wastes reused	9.720 kg	44.013 kg
Kits de retalhos doados Patch kits donated	4.629	20.959
Pessoas capacitadas Individuals trained	263	670
Ecobags produzidas Ecobags produced	16.443	32.000
Máquinas doadas Machines donated	8	41



## EDUCAÇÃO

Acreditamos que a Educação é o fator responsável pelo desenvolvimento das comunidades onde atuamos. Por isso, a Dudalina prioriza apoiar projetos que vão ao encontro das necessidades de colégios, alunos e centros educacionais.



Todos os anos o Instituto Adelina busca nas escolas próximas às unidades, o aluno com o melhor desempenho escolar no segundo ano do Ensino Médio e o convida, através do Programa Menor Aprendiz, para um estágio remunerado de 4 horas na empresa.

Every year the Adelina Institute seeks in the schools close to its sites the student with the best school performance on the second year of Middle School and invites him/her, through the Minor Apprenticeship Program, to a paid 4-hour internship in the company.



No ano de 2012, por meio do Instituto Adelina, doamos o valor de R\$ 60 mil para o Instituto Ayrton Senna realizar projetos na área de Educação nas regiões Norte e Nordeste do Brasil.

By means of Adelina Institute we donated, in 2012, the amount of R\$ 60 thousand to the Ayrton Senna Institute for this to promote projects in the Education area in Brazil's North and Northeast regions.

## EDUCATION

We believe that Education is the responsible factor for the development of the communities where we operate. Thereby, Dudalina's priority is to support projects which meet the needs of schools, students and educational centers.



No início de ano promovemos uma campanha para arrecadação de material escolar com os nossos colaboradores. O Instituto Adelina monta os kits com material escolar e mochilas confeccionadas com tecidos da Dudalina e doa em diversas escolas da região.

We promoted a campaign early in the year to collect school supplies with our employees. The Adelina Institute assembles school material kits and rucksacks made with Dudalina textiles and donate them to several schools in the region.



Em 2012 presenteamos 8 escolas com a assinatura das revistas Veja na Sala de Aula e Nova Escola. O programa traz os fatos do Brasil e do mundo para dentro da sala de aula, incentivando o interesse dos alunos por assuntos atuais.

In 2012 we presented 8 schools with the subscription of Veja na Sala de Aula and Nova Escola magazines. The program brings facts about Brazil and the world to the classroom inside, awakening the student's interests for up-to-date matters.





## Doação de jogos educativos

Todos os anos, escolhemos uma escola próxima a cada unidade e doamos mesas de jogos educativos. Foram 10 jogos em 5 escolas em 2012.



## Donation of educational games

Every year we select a school nearby every site and donate educational game tables. In 2012, there were 10 games in 5 schools.



## PROERD

O Programa Educacional de Resistência às Drogas é realizado pela Polícia Militar em vários estados brasileiros. Na cidade de Terra Boa-PR, a Dudalina doou camisetas para a formatura de 500 jovens.

The Drug Resistance Education Program is promoted by the State Military Police in various Brazilian states. In the city of Terra Boa (PR), DUDALINA donated T-shirts for the graduation of 500 youngsters.



## Junior Achievement



Somos apoiadores da entidade educativa que prepara anualmente mais de 90 milhões de jovens em mais de 120 países. Além de contribuir com o processo educacional das crianças, a Dudalina incentiva o voluntariado através de seus colaboradores, uma vez que os programas são aplicados por voluntários da empresa. Em 2012, 24 voluntários atenderam 157 alunos do Colégio Estadual Professor João Wiedmann e da Escola Patricia Helena Pegorin. O Instituto Adelina coordenou o programa Mini-empresa, aplicado no João Wiedmann.

We are supporters of the educational entity which annually prepares above 90 million youngsters in above 120 countries. In addition to contributing to the children educational process, Dudalina encourages volunteering work through its employees, as the programs are applied by the company's volunteers. In 2012, twenty-four volunteers attended to 157 students from the João Wiedmann State School and Patricia Helena Pegorin School. The Adelina Institute coordinated the Junior Achievement program, applied on João Wiedmann.





## COMUNIDADE

Principalmente nas regiões onde atuamos participamos ativamente da comunidade e procuramos trabalhar de forma conjunta para o benefício dos cidadãos e dos negócios da empresa.

### Auxílios mensais

Mensalmente, por meio de contribuições financeiras, apoiamos várias iniciativas e entidades:



CONSEG Fortaleza de Blumenau



## COMMUNITY

We participate actively in the community, particularly in the regions where we operate, and seek to jointly work to the benefit of the citizens and the company's businesses.

### Monthly aids

We support various initiatives and entities, monthly, by means of financial contributions:



Associação de voluntários de Luís Alves



### Creche Adelina



O Instituto Adelina em parceria com a Prefeitura municipal de Presidente Getúlio comprou o mobiliário, utensílios de banheiro e cozinha, montou a área de lazer do Centro de Educação Infantil Municipal Adelina Clara Hess de Souza. A inauguração aconteceu no dia 11 de abril de 2012.

*Na Dudalina, o espírito solidário é incentivado através de campanhas de arrecadação. Os itens arrecadados são distribuídos nas comunidades carentes e campanhas por todo o Brasil*

### Adelina Day-Care Center

In partnership with Presidente Getúlio City Government, the Adelina Institute purchased furniture, toilet and kitchen wares, and set up the recreational area of the Adelina Clara Hess de Souza Municipal Infant Education Center. It was inaugurated on April 11, 2012.



*A collaborative spirit is encouraged, at Dudalina, by means of fund raising campaigns. The items collected are distributed to the needy communities and campaigns throughout Brazil.*

## Natal do Bem

O Instituto Adelina participou do Evento Natal do Bem, promovido pelo LIDE - Grupo de Líderes Empresariais, com o valor de R\$ 30 mil.



## Christmas of good fortune

The Adelina Institute participated in the Christmas of Good Fortune Event, promoted by the LIDE – Group of Entrepreneurial Leaders, in the amount of R\$ 30 thousand.

## Campanha do agasalho

O Instituto Adelina em parceria com a RIC Record incentiva os colaboradores a doarem roupas e agasalhos. Em 2012 a doação de 356 quilos de roupas foi encaminhada para a ABAM – Associação Blumenauense de Amparo ao Menor.

## Warm clothing campaign

In partnership with the RIC Record the Adelina Institute encourages the employees to donate garments and warm clothing. In 2012, the donation of 356 kilos of clothes were sent to the ABAM – Blumenau Minor Support Association.

## Igreja de Luis Alves

O Instituto Adelina reformou e doou os móveis da Igreja São Vicente de Paulo na cidade de Luis Alves, no valor de R\$ 25 mil

## Luis Alves Church

The Adelina Institute renovated and donated the furniture of São Vicente de Paulo Church, in the city of Luis Alves, in the amount of R\$ 25 thousand.



## CONSEG Fortaleza

Doamos para o CONSEG Fortaleza a estrutura para abrigamento das viaturas policiais.

## CONSEG Fortaleza

We donated to CONSEG Fortaleza the structure for sheltering the police vehicles.

## Mirante do Joá

Patrocinamos a revitalização do Mirante do Joá, na cidade do Rio de Janeiro, por meio de uma iniciativa popular que contou também com a participação de outras empresas.



## Mirante do Joá

We sponsored the Revitalization of Mirante do Joá (Joá Belvedere), in the city of Rio de Janeiro, through a popular initiative which also had the participation of other companies.



## CULTURA



### Musical Orfeu 21

O Instituto Adelina patrocinou a produção da 2ª temporada do Musical Orfeu, no Teatro Carlos Gomes, em Blumenau. Além da comunidade, as apresentações beneficiaram colégios da região e colaboradores da DudaLina, que assistiram gratuitamente.

### Orpheus 21 Musical

The Adelina Institute sponsored the 2nd season production of the Orpheus Musical, at Carlos Gomes Theater, in Blumenau (SC). In addition to the community, the presentations also benefited the region's schools and DudaLina's employees who watched it for free.

## CULTURE



### Teatro Carlos Gomes

Por meio do Programa Sócio-Empresa, patrocinamos mensalmente as atividades do Teatro Carlos Gomes, em Blumenau – SC.

### Carlos Gomes Theater

By means of the Company Partnering Program, we monthly sponsor the activities of Carlos Gomes Theater, in Blumenau (SC).

## DATAS COMEMORATIVAS

Durante o ano, realizamos diversas atividades nas principais datas comemorativas, levando alegria e promovendo integração na comunidade.

### Dia das Crianças

Os voluntários dos Times de Responsabilidade Socioambiental das fábricas realizam atividades em comunidades no entorno das fábricas para celebrar essa data com crianças em situação de vulnerabilidade social.

### Children's Day

The volunteers of the Social/Environmental Responsibility Teams from the plants perform activities at communities located in the plant surroundings so as to celebrate this date with children who are on a social vulnerability condition.



## COMMEMORATIVE DATES

We promoted a number of activities during the year on the major commemorative dates, conveying joy to and promoting integration in the community.

### Páscoa

Todos os anos, o Instituto Adelina realiza a doação de cestas de páscoa para as crianças cadastradas na Pastoral da Criança da cidade de Terra Boa - PR. Em 2012, 850 crianças foram beneficiadas.

### Easter

Every year the Adelina Institute donates Easter baskets to the children registered with the Pastoral Care for Children from the city of Terra Boa (PR). 850 hundred children were benefited, in 2012.



### Natal

O Natal nas Unidades também é comemorado entre os voluntários da Dudalina e as crianças das comunidades no entorno das fábricas. As visitas e entregas de presentes são ansiosamente aguardadas por todos.

### Christmas

Christmas at the Sites is also celebrated among Dudalina's volunteers and the children from the communities located at the plants' surroundings. The visits and the handing of gifts are anxiously waited for by all.



## SAÚDE

### Doação de sangue

Incentivamos os colaboradores a doarem sangue. Como nas cidades onde temos fábrica não existe Centros de Doação de Sangue a Dudalina mobiliza os funcionários e organiza a logística para que eles vão até Blumenau fazer a doação no HEMOSC.

### Pastoral da criança

A unidade da Dudalina da cidade de Terra Boa - PR em parceria com o Instituto Adelina realiza todos os meses almoços em comunidades da cidade de Terra Boa. Esses almoços têm a finalidade de fazer com que os pais levem seus filhos para medição e pesagem realizada pela Pastoral da Criança de Terra Boa e também receber a multimistura, composto natural criado pela Pastoral da Criança para combater a desnutrição infantil.

### Casa Hope

A Casa Hope é uma instituição 100% filantrópica que oferece apoio biopsicossocial e educacional a crianças e adolescentes portadores de câncer, transplantados de medula óssea, fígado e rins juntamente com seus acompanhantes, de baixa renda, procedentes de todo o Brasil. No ano de 2012 o Instituto Adelina fez a doação de R\$ 25 mil para a entidade.

### Casa Hope

Casa Hope is a 100% philanthropic institution which offers biopsychosocial and educational support to children and teenagers who have cancer, those transplanted with bone marrow, liver and kidneys, together with their companions, of low income, from the whole of Brazil. In 2012, the Adelina Institute donated R\$ 25 thousand to the entity.



## HEALTH

### Blood donation

We encourage our employees to donate blood. As there are no Blood Donation Centers in the cities where we have plant, Dudalina mobilizes the employees and organizes the logistics for them to go up to Blumenau and donate blood at the HEMOSC.

### Pastoral care for children

The unit Dudalina of Terra Boa (PR) in partnership with the Adelina Institute performs lunches monthly in city communities of Terra Boa. These lunches aims to make parents take their children for weighing and measurement carried out by the Pastoral and also receive Multimixture, a natural compound created by the Pastoral to combat child malnutrition.



### Combate ao câncer

A Rede Feminina de Combate ao Câncer de Blumenau é uma instituição não governamental, sem fins lucrativos cujo principal objetivo é prevenir o câncer ginecológico, o câncer de mama e dar total apoio às pacientes mastectomizadas. Em agosto de 2012, a Rede inaugurou uma nova ala de fisioterapia, com ajuda do Instituto Adelina, que doou R\$ 15 mil.

### Fighting cancer

The Female Network for Fighting Cancer from Blumenau is a nongovernmental, nonprofit organization which main purpose is to prevent the gynecologic cancer, breast cancer and to provide a full support for the mastectomized patients. In August 2012, the Network inaugurated a new physiotherapy wing with the help of Adelina Institute, which donated R\$ 15 thousand.



## CENTRO DE MEMÓRIA

O Instituto Adelina criou o Centro de Memória, pois acredita que ao resgatar e preservar a nossa história está ao mesmo tempo cuidando da memória das cidades nas quais a empresa atua e do setor têxtil catarinense.

A preservação da história institucional tem a ver não só com a empresa em si, mas também com as pessoas que fazem parte dela e as comunidades ao seu redor. Todo esse conteúdo histórico pode ser compartilhado com as comunidades, colaboradores, pesquisadores, acadêmicos, historiadores, imprensa e demais stakeholders.

Desde outubro de 2010 a Dudalina deu início ao resgate e digitalização do acervo de fotografias, documentos e vídeos em termos de conteúdo histórico. Já foram reunidas e digitalizadas 70 mil imagens, com muitos outros documentos sendo incorporados ao acervo.

O acervo digital contém 36 mil fotos, documentos e vídeos relativos à história da Dudalina e de Adelina e Duda, além de 34 mil itens compostos pelos acervos pessoais dos 16 irmãos.

O projeto Centro de Memória vai culminar com a recuperação da casa antiga da família em Luis Alves, que poderá se tornar um museu físico. Além disso, estão sendo reunidos depoimentos em vídeo de pessoas que trabalharam na empresa desde os primeiros tempos.

Para mais informações, acesse:  
**[memoriadudalina.com.br](http://memoriadudalina.com.br)**

## MEMORY CENTER

The Adelina Institute set up the Memory Center because it believes that by redeeming and preserving our history they are concurrently caring for the memory of the cities where the company operates and the Santa Catarina textile industry.

The preservation of the institutional history has to do not only with the company itself, but also with people who are part of it and the communities in its surroundings. All these historic contents may be shared with the communities, employees, researchers, academicians, historians, the media and other stakeholders.

Dudalina has started - as of October, 2010 - the recovery and digitalization of its collection of pictures, documents and videos in terms of historic contents. Around 70 thousand images have already been gathered and digitalized, with many other documents being incorporated into the collection.

The digital collection contains 36 thousand pictures, documents and videos related to Dudalina's history and that of Adelina and Duda, in addition to 34 thousand items made up of the personal collections of the 16 brothers/sisters.

The Memory Center project will culminate with the recovery of the family's old manor house in Luis Alves, which may become a physical museum. In addition, testimonials are being gathered in video from people who worked at the company since the early days.

For more information, access:  
**[memoriadudalina.com.br](http://memoriadudalina.com.br)**









# Meio AMBIENTE

Para atender à crescente demanda de nossos consumidores e clientes, 2012 foi um ano de forte expansão na capacidade produtiva. A abertura de novas lojas fortaleceu as marcas, além do aumento na capacidade produtiva das fábricas existentes compramos uma nova Unidade em Benedito Novo – SC.

# Environment

With a view to meeting the increasing demands by our consumers and customers, 2012 was a year of strong growth in the productive capacity. The opening of new stores has strengthened the brands, besides increasing the productive capacity of the existing plants, and we also acquired a new Site in Benedito Novo (SC).

Produção própria Own production		
Produto Product	Produção Production	Percentual Percentage
Camisa Shirts	2.794.902	90,3%
Calça Pants	234.737	7,6%
Bermuda Shorts	67.041	2,1%

Produção terceirizada Outsourced production		
Produto Product	Produção Production	Percentual Percentage
Nacional National	406.350	49,7%
Importados Imported	410.940	50,3%

**Crescimento de 13% em relação a 2011**

Growth of 13% relative to 2011

**Produção total: 3.913.970 peças**

Total production: 3,913,970 pieces

## MATERIAIS

Nossa principal matéria-prima são tecidos de algodão, em sua maioria fios egípcios para confecção de camisas e fios peruanos para confecção de polos. Além disso utilizamos linhas, botões e outros acessórios (aviamentos) para a composição dos produtos. Parte desses materiais são provenientes de reciclagem.

Materiais provenientes de reciclagem Materials deriving from recycling	Quantidade Quantity
Bobina plástica para embalar tecido Plastic coil for packing fabric	6.500 kg
Plástico para resíduos Plastic for waste	3.522 kg
Caixas de papelão Cardboard box	241.238 kg
Peitilhos, tags, tiras de colarinho (papel cartão) Bibs, tags, collar strips (card paper)	55.000 kg
<b>Total</b>	<b>306.260 kg</b>

## MATERIALS

Our main raw material are cotton fabrics, in its majority Egyptian threads for manufacturing shirts, and Peruvian threads for manufacturing of polo shirts. In addition, we use sewing threads, buttons and other accessories for making the products. Part of these materials derive from recycling.



## ENERGIA

Como parte do Programa de Emissões que a Dudalina possui, a redução do consumo de energia é uma das frentes de ação para a redução das emissões e do impacto ambiental provocado pelas nossas atividades.

O processo produtivo da Dudalina resume-se basicamente ao funcionamento de máquinas de costura, sem a utilização de máquinas de grande porte ou com consumo elevado de energia. Sendo assim, pode-se considerar que o consumo de energia é relativamente baixo e, portanto, qualquer alteração para mais ou para menos é representativa no montante.

## ENERGY

As part of the Emissions Program Dudalina which relies on, reducing the power consumption is one of the fronts to reduce the emissions and the environmental impact caused by our activities.

Dudalina's productive process is basically restricted to the operation of sewing machines, without using large-size machines or those with a high power consumption. So, one may consider that power consumption is relatively low and, therefore, any modification plus or minus is representative in the final amount.

**Consumo de energia direta e indireta**  
Direct and indirect power consumption

Unidade Unit	Direta Direct					Indireta Indirect
	Não renovável Nonrenewable			Renovável Renewable		Renovável Renewable
	Gasolina Gasoline	Diesel Diesel	GLP LPG	Etanol Ethanol	Biomassa Biomass	Hidrelétrica Hydropower Plant
Matriz	14,59 m <sup>3</sup> <b>469,96 GJ</b>	23,91 m <sup>3</sup> <b>849,14 GJ</b>	-	0,13 m <sup>3</sup> <b>2,86 GJ</b>	-	667.219 Kwh <b>2.401,99 GJ</b>
Unidade 54	0,91 m <sup>3</sup> <b>29,32 GJ</b>	44,47 m <sup>3</sup> <b>1.579,57 GJ</b>	-	0,09 m <sup>3</sup> <b>1,90 GJ</b>	-	659.406 Kwh <b>2.373,86 GJ</b>
Luis Alves	-	2,39 m <sup>3</sup> <b>84,83 GJ</b>	1,22 t <b>56,34 GJ</b>	-	129 t <b>1.674,42 GJ</b>	513.808 Kwh <b>1.849,71 GJ</b>
Presidente Getúlio	-	0,20 m <sup>3</sup> <b>7,25 GJ</b>	0,28 t <b>12,92GJ</b>	-	200 t <b>2.596 GJ</b>	391.912 Kwh <b>1410,88 GJ</b>
Terra Boa	2,65 m <sup>3</sup> <b>85,45 GJ</b>	-	0,72 t <b>33,34 GJ</b>	1,12 m <sup>3</sup> <b>23,95 GJ</b>	168 t <b>2.180,64 GJ</b>	648.292 Kwh <b>2.333,85 GJ</b>
Benedito Novo	-	-	-	-	-	42.844 Kwh <b>154,24 GJ</b>
Escritório SP	7,20 m <sup>3</sup> <b>231,98 GJ</b>	-	0,16 t <b>7,22 GJ</b>	-	-	15.000 Kwh <b>54 GJ</b>
Varejo	-	-	-	-	-	539.435 Kwh <b>1.941,97 GJ</b>
<b>Total</b>	<b>25,35 m<sup>3</sup> 816,72 GJ</b>	<b>70,97 m<sup>3</sup> 2.520,79 GJ</b>	<b>2,37 t 109,82 GJ</b>	<b>1,35 m<sup>3</sup> 28,71 GJ</b>	<b>497 t 6.451,06 GJ</b>	<b>3.477.916 Kwh 12.520,50 GJ</b>
						<b>22.447,60 GJ</b>

Por meio da Engenharia de Processos, a Dudalina implantou melhorias em conservação e eficiência operacional, obtendo redução no consumo de energia:

- Centralização do processo de embalagem que otimizou o uso de equipamentos e diminuiu desperdícios de energia.
- Aquisição de equipamentos para costura automática que, associados à melhoria de processos de fabricação, geram diminuição no consumo de energia elétrica.

Com isso foi possível uma redução de 2% no consumo de energia por peça produzida.

Dudalina has deployed, via Process Engineering, improvements in the operating efficiency and upkeep, obtaining a reduced power consumption:

- Centralization of the packaging process which has optimized the equipment use and reduced power wastes.
- Acquisition of equipment for automatic sewing which, associated with the manufacturing process improvements, brings about a reduction in the use of electric power.

This has allowed a 2% reduction in the use of power per piece produced.

## Economia de Energia Elétrica Electric power consumption

Unidade Unit	Consumo 2011 Consumption 2011	Consumo 2012 Consumption 2012	Comparativo Comparison
Matriz	713.285 Kwh/ano	667.219 Kwh/ano	-6%
Unidade 54	343.171 Kwh/ano	716.656 Kwh/ano	+109%
Luis Alves	575.825 Kwh/ano	582.380 Kwh/ano	+1%
Presidente Getúlio	328.902 Kwh/ano	387.280 Kwh/ano	+18%
Terra Boa	619.756 Kwh/ano	667.219 Kwh/ano	+8%
Benedito Novo	-	39.211 Kwh/ano	-
<b>Total</b>	2.580.939 Kwh/ano	3.059.965 Kwh/ano	+18,6%
54 e Benedito Novo*	2.924.110 Kwh/ano	3.020.754 Kwh/ano	+3,3%
<b>Produção total</b> Total production	2.547.712 peças	3.071.128 peças	+20,5%
<b>Consumo/peças</b> Use/pieces	1,013 Kwh/peças	0,996 Kwh/peças	-2%

\*A Unidade 54 operou 6 meses em 2011; Benedito Novo, 3 meses em 2012. Calculou-se o dobro do consumo de energia para a Unidade 54 em 2012 e desconsiderou-se a Unidade Benedito Novo nos 2 anos.

\*Unit 54 operated for 6 months in 2011; Benedito Novo, 3 months in 2012. It was calculated double the power consumption for Unit 54, in 2012, and the Benedito Novo Unit was disregarded in the 2 years.



Iluminação em LED nas lojas  
LED lighting in stores

# INVENTÁRIO DE EMISSÕES

Desde 2009, a Dudalina contabiliza todas as emissões decorrentes de suas atividades por meio do Inventário de Emissões de GEE-Gases do Efeito Estufa. O Inventário é uma ferramenta de gestão que tem por objetivo reunir informações de todas as atividades que impactam a atmosfera devido a emissões de Gases do Efeito Estufa e a partir do resultado adotar medidas de redução ou compensação das emissões. Em 2012 além da operação das 5 fábricas, escritório em São Paulo, Instituto Adelina e Loja 595 a Dudalina incluiu neste cálculo 43 lojas próprias e a unidade de Benedito Novo (adquirida em outubro de 2012).

# INVENTORY AND EMISSIONS

Dudalina has, since 2009, accounted for all emissions deriving from its activities by means of the GHG (Greenhouse Gas) Emissions Inventory. The Inventory is a management tool which purpose is to gather information on all activities which impact the atmosphere due to the Greenhouse Gas emissions and, as of the result, adopt emission reduction or offset measures. In 2012, in addition to the operation of the 5 plants, the office in São Paulo, Adelina Institute and Store 595, in this calculation Dudalina included 43 own stores and the Benedito Novo site (acquired in October 2012).

	Atividades Activities	Industrial: unidades Industrial: units	Varejo: 43 lojas Retail: 43 stores	Escritório SP Office SP	Instituto Adelina Adelina Institute
Escopo 1 Scope 1	<b>Emissões fugitivas: Recarga de ar condicionado</b> Fugitive emissions: Air conditioning refill	✓		✓	✓
	<b>Consumo de combustíveis: Frota própria (automóveis leves e roçadeiras)</b> Fuel Use: Own fleet (light-duty cars and brush cutters)	✓		✓	✓
	<b>Consumo de óleo diesel: Gerador de energia elétrica</b> Use of Diesel fuel: Power generator	✓			✓
	<b>Consumo de GLP: Tingimento de botões</b> Use of LPG Button dyeing	✓			
	<b>Consumo de GLP: Cozinha própria</b> Use of LPG: Own kitchen			✓	
Escopo 2 Scope 2	<b>Consumo de energia elétrica</b> Use of electric power	✓	✓	✓	✓
Escopo 3 Scope 3	<b>Consumo de GLP: Restaurante terceirizado</b> Use of LPG: Outsourced canteen	✓			✓
	<b>Viagens: Colaboradores a trabalho</b> Travels: Employees in business	✓	✓	✓	✓
	<b>Deslocamento: Trajeto casa-trabalho</b> Transport: home-work route	✓	✓	✓	✓

	Unidade Unit	Emissões CO <sub>2</sub> e Emissions	Escopo 1 Scope 1	Escopo 2 Scope 2	Escopo 3 Scope 3
Resultados do inventário Inventory results	Matriz	439,59 t	19,9%	10,4%	69,7%
	Unidade 54	542,64 t	20,9%	8,2%	70,9%
	Luis Alves	89,77 t	15,6%	40,2%	44,2%
	Presidente Getúlio	56,90 t	14,2%	47%	38,7%
	Terra Boa	107,4 t	12%	40,5%	47,5%
	Benedito Novo	70,80 t	0,2%	7,1%	92,7%
	Escritório SP	36,51 t	38,6%	2,7%	58,7%
	Instituto Adelina	2,86 t	0%	0%	100%
	Varejo	104,01 t	0%	37,1%	62,9%
	<b>Total</b>	<b>1450,12 t</b>	<b>17,2%</b>	<b>16,6%</b>	<b>66,2%</b>

## EMISSÕES INDIRETAS

Dentre as emissões apresentadas, parte são emissões indiretas (escopos 2 e 3), decorrentes de atividades não controladas pela Dudalina:

<b>Escopo 2</b> Scope 2	<b>Compra de energia elétrica Sistema Interligado Nacional - SIN</b> Purchase of electric power National Interconnected System-NIS (SIN).	240,88
<b>Escopo 3</b> Scope 3	<b>Consumo de GLP nos restaurantes Bens e Serviços comprados</b> Use of LPG at the canteens Goods and Services purchased	42,88
	<b>Transporte e distribuição entre fábricas Transporte Upstream</b> Transport and distribution between plants Upstream Transport	352,49
	<b>Viagens a negócios</b> Business travels	233,49
	<b>Deslocamento de colaboradores</b> Transport by employees	330,86
<b>Total</b>		<b>330,86</b>

Entendendo que a operação de transporte de produtos da Dudalina até as lojas de todo o Brasil é impactante pro negócio, mesmo sendo de gestão de empresas terceirizadas (transportadoras), calculamos as emissões dessa atividade:

<b>Escopo 3</b> Scope 3	<b>Somente transportadoras Transporte Upstream</b> Only carriers Upstream transport	1.154,55
----------------------------	--	----------

Com o objetivo de aprimorar o cálculo do Inventário de Emissões, se integrando às melhores práticas reconhecidas a nível mundial e também para dar mais transparência aos resultados, a Dudalina se integrou ao ciclo brasileiro do Programa GHG Protocol.

O GHG Protocol é hoje a metodologia mais usada mundialmente pelas empresas e governos para a realização de inventários de GEE. É também compatível com a norma ISO 14.064 e com as metodologias de quantificação do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC). O Programa é hoje coordenado pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade – GVces da Fundação Getúlio Vargas.

A Dudalina é uma das primeiras empresas do ramo de moda a integrar neste ciclo e publicar o seu inventário do Registro Público de Emissões.

Tenha acesso aos resultados detalhados do nosso Inventário de 2012 e o das outras empresas participantes, através do site [registropublicodeemissoes.com.br](http://registropublicodeemissoes.com.br)

## INDIRECT EMISSIONS

Part of the presented emissions are indirect emissions (scopes 2 and 3), deriving from activities not controlled by Dudalina.

Considering that the operation for carrying DUDALINA products to the stores throughout Brazil impacts the business, even though managed by outsourced companies (carriers), we calculate the emissions of this activity.

With the purpose of enhancing the calculation of the Emissions Inventory, integrating the best internationally renowned practices and in order to confer more transparency on the results, Dudalina has integrated the Brazilian cycle of the GHG Protocol Program.

The GHG Protocol is today the internationally most used methodology by companies and governments to conduct GHG inventories. It is also compatible with Standard ISO 14.064, and the quantification methodologies of the Intergovernmental Panel for Climate Changes (IPCC). Today, the Program is coordinated by the Center for Sustainability Studies - GVces, by Getulio Vargas Foundation.

Dudalina is one of the earliest company in the fashion industry to integrate this cycle and to publish its inventory of the Public Registration for Emissions.

Have access to the detailed results of our 2012 Inventory and those from other participating companies on the website: [registropublicodeemissoes.com.br](http://registropublicodeemissoes.com.br)

Com o objetivo de reduzir as emissões a cada ano, a Dudalina implanta projetos de redução de emissões nas suas operações, como por exemplo:

With a view to reducing the emissions every year Dudalina has deployed emissions reduction projects in its operations, such as for example:

Preaquecimento solar de água de caldeira  
Solar preheating of boiler water



Campanhas para redução no consumo de energia  
Campaigns for power use reduction

Constante avaliação no sistema de transporte  
Constant assessment of the transport system



Lojas com iluminação LED  
Stores with LED lighting

## COMPENSAÇÃO AMBIENTAL

A DUDALINA sabe que suas atividades, assim como quaisquer atividades produtivas, impactam o meio ambiente e a sociedade em que estão inseridos. Pensando nisso, criou um Programa de Compensação Ambiental baseado nos resultados do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa.

O objetivo do Programa é contribuir com a preservação e restauração do nosso patrimônio natural, ou seja, nossas matas e florestas.

Todos os anos, várias atividades de distribuição e plantio de mudas são realizadas nas regiões onde temos fábricas, envolvendo sempre os colaboradores, colégios da região e comunidade, de forma a sensibilizar o maior número de pessoas sobre a importância das árvores para contribuímos com a diminuição do Efeito Estufa.

Em 2012, realizamos este programa com base nos dados do Inventário do ano anterior, 2011:



**1 árvore**, ao longo de 15 anos, é capaz de absorver em média 160 kg de gás carbônico da atmosfera.

**1 tree**, over a 15-year time, is capable of absorbing 160 kg on average of carbonic-acid gas from the atmosphere.



Em 2012, foram 7.100 mudas de árvores nativas utilizadas em 3 frentes de ação:

- Distribuição e plantio de mudas
- Atividades de sensibilização
- Promoção do voluntariado

## ENVIRONMENTAL OFFSET

DUDALINA is well aware that its activities – just like any other productive activities – impact the environment and society where they are inserted. And, thinking of this, it created an Environmental Offset Program based on the results of the Greenhouse Gas Emission Inventory.

The Program purpose is to contribute to the preservation and restoration of our natural heritage sites, that is, our forests and jungles.

Every year several seedling distribution and planting activities are conducted in the regions where our plants are located, always involving the employees, region's schools and the community, in such a way to sensitize the greatest number of people about the importance of the trees so that we may thus contribute to reducing the Greenhouse Effect.

In 2012, we conducted this program based on the data from the previous year's Inventory, 2011:

In 2012, around 7,100 tree seedlings were planted at three action fronts:

- Seedling distribution and planting
- Sensitization activities
- Volunteering promotion





# DISTRIBUIÇÃO E PLANTIO DE MUDAS DE ÁRVORES NATIVAS

DISTRIBUTION AND PLANTING OF NATIVE TREE SEEDLINGS



# SENSIBILIZAÇÃO: PALESTRAS E ATIVIDADES EM ESCOLAS DA REGIÃO

SENSITIZATION: TALKS AND ACTIVITIES AT THE REGION'S SCHOOLS



# VOLUNTARIADO: PIQUENIQUE SUSTENTÁVEL

Recuperação de duas áreas nos municípios de Presidente Getúlio/SC e Blumenau/SC. Foram plantadas 1.300 mudas de árvores nativas, recuperando aproximadamente 3 hectares de mata ciliar.

VOLUNTEERING: SUSTAINABLE PICNIC

Recovery of two areas in the Presidente Getúlio (SC) and Blumenau (SC) municipalities. In total, 1,300 seedlings of native trees were planted, recovering approximately 3 hectares of riparian forest.





## ÁGUA E EFLUENTES

O processo produtivo da Dudalina não utiliza grande volume de água. As atividades que mais utilizam água são:

- Consumo humano
- Geração de vapor para passadoria de camisas
- Tingimento de botões
- Lavanderia, alvejamento e amaciamento de peças

## WATER AND EFFLUENTS

Dudalina's productive process does not use a large amount of water. The activities which most use water are:

- Human consumption
- Steam generation for shirt ironing
- Button dyeing
- Laundry, bleaching and softening of pieces

### Consumo de água por fonte Water consumption by source

Unidade Unit	Rede de distribuição Distribution Chain	Pontos de captação Intake points
Matriz	0 m <sup>3</sup>	5.100 m <sup>3</sup>
Unidade 54	899 m <sup>3</sup>	899 m <sup>3</sup>
Luis Alves	120 m <sup>3</sup>	8.700 m <sup>3</sup>
Presidente Getúlio	1.681 m <sup>3</sup>	1.500 m <sup>3</sup>
Terra Boa	991 m <sup>3</sup>	6.600 m <sup>3</sup>
Benedito Novo	153 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Escritório SP	338,40 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Dudalina595	399,60 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
Varejo	4.785 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
<b>Total</b>	<b>9.367 m<sup>3</sup></b>	<b>22.799 m<sup>3</sup></b>

Dudalina operates in the creation and making of clothing pieces, that is, we have no threading, weaving, and stamping activities. In addition, most of the laundry, bleaching, and softening processes are outsourced, with a small portion of it being performed at Luis Alves site, which has an Effluent Treatment Facility (ETE) and relies on the required environmental control processes.

Button dyeing is done at Luis Alves (effluents are treated at the existing ETE) and Terra Boa (treatment is done by an outsourced company, due to the small amount). The Parent Company relies on a laundry on a test scale, for the Product Development and Creation area.

A Dudalina atua somente na criação e confecção de peças do vestuário, ou seja, não possuímos atividades de fiação, tecelagem e estamparia. Além disso, os processos de lavanderia, alvejamento e amaciamento são em sua maioria terceirizados, sendo uma pequena parte realizada na unidade de Luis Alves, que conta com uma Estação de Tratamento de Efluentes e com os processos de controle ambiental necessários. O tingimento de botões é realizado em Luis Alves (efluentes tratados na ETE existente) e Terra Boa (tratamento por empresa terceirizada, devido à pequena quantidade). A Matriz conta com uma lavanderia em escala de testes, para o setor de Criação e Desenvolvimento de Produtos. Os efluentes recebem o mesmo tratamento que em Terra Boa.

### Geração de efluentes Effluent generation

Unidade Unit	Sistema de tratamento Treatment system	Volume gerado Volume generated
Luis Alves	ETE Próprio Own ETE	192 m <sup>3</sup>
Matriz	Tratamento terceirizado Outsourced treatment	154 m <sup>3</sup>
Terra Boa	Tratamento terceirizado Outsourced treatment	19,2 m <sup>3</sup>
<b>Total</b>		<b>365,2 m<sup>3</sup></b>

Durante o período coberto por este relatório não foram registradas ocorrências relativas a derramamentos em nenhuma das unidades operacionais.

No occurrences were recorded during the period covered by this report related to spills at any operating sites.



EN8

EN21

EN23

Dudalina S/A - 2012

45



## CRIANDO PRODUTOS QUE EMOCIONAM E RESPEITAM O PLANETA

Os produtos Dudalina são feitos para emocionar. Queremos transmitir a sensação de encanto e bem-estar para todas as pessoas e isso não poderia ser feito em desrespeito ao Meio Ambiente e principalmente à capacidade de suporte do planeta quanto aos recursos naturais.

### DURABILIDADE

Os produtos são criados para durar. A matéria-prima e o processo produtivo são pensados de forma a garantir a integridade e o aspecto de novos por muito mais tempo. Devido à matéria-prima utilizada, principalmente o algodão egípcio e pima, as camisas duram mais que a média do mercado. Assim, o consumo não é incentivado pela obsolescência programada dos produtos.

### DURABILITY

The products are created to be durable. The raw material and productive process are thought of in such a way to ensure the integrity and appearance of new items for much longer. Due to the raw material being used, particularly Egyptian and Pima cotton, the shirts last longer than the average ones in the market. So, the use is not encouraged by a scheduled product obsolescence.



Camisa Dudalina confeccionada em 1962. Ainda estava em uso quando resgatada em 2012 pelo Centro de Memória

Dudalina Shirt made in 1962. It was still wearable in 2012 by the Memory Center

## CREATING PRODUCTS THAT EXCITE AND RESPECT THE PLANET

Dudalina products are made to excite. We wish to convey the feeling of excitement and well-being to all people, and this could not be done disrespecting the Environment and, particularly, the plant's support capacity as to the natural resources.

### BOTÕES EM MADREPÉROLA

Alguns modelos da Dudalina recebem botões em madrepérola, de forma a conferir à peça um aspecto de leveza e sofisticação. A madrepérola utilizada pela Dudalina é retirada da natureza e processada de forma artesanal, respeitando os costumes e tradições das comunidades do estado do Pará e de acordo com as normas da Reserva Extrativista.



### MOTHER-OF-PEARL BUTTONS

Some Dudalina models are fitted with mother-of-pearl buttons, in such a way confer on the piece a lightness and sophistication look. The mother-of-pearl used by Dudalina is taken from nature and is processed in a handmade way, respecting the habits and traditions of the communities from the State of Pará, and according to the Extractivist Reserve norms.

Por meio da adoção de matérias-primas e processos inovadores, a Dudalina trabalha na criação de produtos que utilizam materiais sustentáveis.

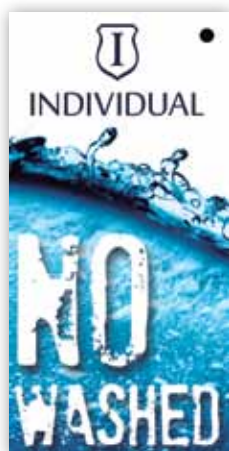
## WATER REDUCING

O processo Acquasave, desenvolvido pela Tavex, oferece uma linha de tecidos com tecnologia que reduz o consumo de água em seu processo de fabricação, além de facilitar os efeitos de lavanderia, para que também haja economia de água e utilização de menor quantidade de insumos químicos. Em 2012, a Base lançou 5 modelos com essa tecnologia.



## WATER REDUCING

Developed by Tavex, the Acquasave process offers a line of textiles with a technology which reduces the use of water in its manufacturing process, besides facilitating the laundry effects, in such a way to also save water and use lower amounts of chemical supplies. In 2012, Base launched 5 models with this technology.



## LAVAGEM ECOLÓGICA

Este processo de lavanderia não utiliza água e nem lenha, além de proporcionar uma economia de 60% no consumo de energia e 75% de produtos químicos. A caracterização da peça é feita utilizando-se de técnicas a laser afim de poupar o consumo de água. Em 2012, a Individual e a Base lançaram 6 modelos de calças com a lavagem ecológica.

## ECOLOGIC WASHING

This laundry process neither uses water nor firewood, in addition to providing a 60% savings in power use and 75% in chemical use. The piece characterization is done using laser techniques so as to save water use. In 2012, Individual and Base launched 6 pant models with ecologic washing.

By adopting innovative processes and raw materials Dudalina works on the creation of products using sustainable materials.

## WOVEN PET

Desenvolvido pela Vicunha, o jeans é produzido com fibras provenientes da reciclagem de garrafas pet, contribuindo com a reciclagem desse material em abundância e ajudando o meio ambiente. Em 2012, a Individual e a Base lançaram produtos com essa tecnologia, recuperando do meio ambiente aproximadamente 5 mil garrafas pet.



## WOVEN PET

Developed by Vicunha the jeans is produced with fibers deriving from pet bottle recycling, contributing to the recycling of this abundant material and helping the environment. In 2012, Individual and Base launched products with this technology, recovering approximately 5 thousand pet bottles from the environment.





Administrativo



## COMPLIANCE

A Dudalina trabalha para manter em dia a conformidade ambiental legal de suas operações. Durante o período coberto pelo relatório, não recebemos quaisquer tipos de multas ou sanções devido a não-conformidades com leis e regulamentos ambientais. Também não foram identificadas multas ou sanções significativas resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos de forma geral.

## PRODUTO

Os clientes e consumidores são a base para o crescimento e perpetuação do negócio, portanto, devemos satisfazer e nos antecipar às suas necessidades, superando as expectativas em termos de agilidade, confiabilidade e inovação tecnológica. Investimos em pesquisa e desenvolvimento de produtos que atendam aos públicos mais exigentes e a qualidade é o nosso principal foco. Além disso, o cuidado com a segurança do consumidor e o atendimento às normas regulamentadoras são respeitadas.

A empresa utiliza na fabricação de seus produtos apenas matérias-primas, componentes, embalagens e processos éticos aceitos pelas organizações reguladoras e oficiais do País. Em 2012 não tivemos nenhuma não-conformidade com leis e códigos regulamentadores relativos à saúde e segurança do consumidor e ao fornecimento de produtos e serviços.

## MARKETING

A empresa não permite que suas mensagens publicitárias possuam conteúdos abusivos, que sejam discriminatórias, incitem a violência, explorem o medo ou a superstição, desrespeitem valores ambientais ou que induzam o cliente ou o consumidor a se comportar de forma prejudicial à sua saúde ou segurança. Toda e qualquer publicidade deve seguir rigorosamente as normas que tutelam as relações de consumo. Durante o período coberto pelo relatório não recebemos nenhuma notificação ou não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários ou não, relativos à comunicação de Marketing, incluindo publicidade e patrocínio.

## COMPLIANCE

Dudalina works to keep the legal environmental compliance by its operations. During the period covered by this report we have not been assessed with any kind of penalties or sanctions due to a noncompliance with environmental laws and regulations. No significant penalties or sanctions were identified as well, resulting from any noncompliance with the laws and regulations in general.

## PRODUCT

Customers and consumers are the basis for the business growth and perpetuation, therefore, we ought to satisfy and move ahead of their needs, exceeding their expectations in terms of agility, reliability and technological innovation. We invest in research and development of products which satisfy the most demanding audiences, and quality is our main focus. In addition, the care for the consumer's safety and compliance with the regulatory standards is duly observed.

In the manufacturing of its products the company uses only raw materials, components, packing, and ethical processes accepted by the Country's official regulatory organizations. In 2012, we did not have any nonconformance with regulatory codes and laws related to the consumer's health and safety, and the supply of products and services.

## MARKETING

The company does not allow its advertising messages to have any abusive contents, to be discriminatory, to incite violence, to exploit fear or superstition, to disrespect the environmental values or induce customer or consumer to behave in a harmful way to his/her health or safety. All and every advertising should strictly follow the rules governing the consumer relations. We did not receive, during the period covered by the report, any notification or nonconformance with the regulations and codes, either volunteer or not, in connection with the Marketing communication, including publicity and sponsorship.



# IBASE

Balanco Social anual 2012

1 - Base de Cálculo	2012	2011
Receita líquida (RL)	R\$349.539	R\$234.804
Resultado operacional (RO)	R\$113.982	R\$63.361
Folha de pagamento bruta (FPB)*	R\$67.808	R\$45.086

2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	2.535	3,74%	0,73%	1.676	3,72%	0,71%
Encargos sociais compulsórios*	13.849	20,42%	3,96%	10.891	24,16%	4,64%
Previdência privada	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde	252	0,37%	0,07%	246	0,55%	0,10%
Segurança e saúde no trabalho	89	0,13%	0,03%	37	0,08%	0,02%
Educação	209	0,31%	0,06%	134	0,30%	0,06%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	253	0,37%	0,07%	372	0,83%	0,16%
Creches ou auxílio-creche	28	0,04%	0,01%	21	0,05%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados	12.276	18,10%	3,51%	5.859	13,00%	2,50%
Outros	676	1,00%	0,19%	519	1,15%	0,22%
Total - Indicadores sociais internos	30.167	44,49%	8,63%	19.755	43,82%	8,41%

3 - Indicadores Sociais Externos**	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	191	0,17%	0,05%	95	0,15%	0,04%
Cultura	136	0,12%	0,04%	167	0,26%	0,07%
Saúde e saneamento	15	0,01%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	62	0,05%	0,02%	55	0,09%	0,02%
Combate à fome e segurança alimentar	118	0,10%	0,03%	57	0,09%	0,02%
Outros	63	0,06%	0,02%	43	0,07%	0,02%
Total das contribuições para a sociedade	585	0,51%	0,17%	417	0,66%	0,18%
Tributos (excluídos encargos sociais)	2	0,00%	0,00%	2	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais externos	587	0,51%	0,17%	419	0,66%	0,18%

4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%

Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:

( x ) não possui metas  
 ( ) cumpre de 51 a 75%  
 ( ) cumpre de 0 a 50%  
 ( ) cumpre de 76 a 100%

( x ) não possui metas  
 ( ) cumpre de 51 a 75%  
 ( ) cumpre de 0 a 50%  
 ( ) cumpre de 76 a 100%

5 - Indicadores do Corpo Funcional	2012	2011
Nº de empregados(as) ao final do período	2.310	1.695
Nº de admissões durante o período	1.304	918
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	83	60
Nº de estagiários(as)	4	4
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	156	112
Nº de mulheres que trabalham na empresa	1.736	1.235
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	58%	61%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	62	68
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,54%	0%
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	37	32

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2012	Metas 2013
---	------	------------

Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa ***	25,46	-				
Número total de acidentes de trabalho	8	6				
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input checked="" type="checkbox"/> serão sugeridos	<input type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):****	na empresa 9381	no Procon 3	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100%	no Procon 100%	na Justiça	na empresa 100%	no Procon	na Justiça

Valor adicionado total a distribuir	Em 2012: R\$ 239.227			Em 2011: R\$ 141.684		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA)	31,19% governo 9,52% acionistas	29,19% colaboradores(as) 3,16 % terceiros	26,93% retido	32,18% governo 8,87% acionistas	31,82% colaboradores(as) 2,06 % terceiros	25,07% retido

### 7 - Outras Informações

\*Nestes indicadores foram consolidadas informações do Instituto Sócio Ambiental Adelina Clara Hess de Souza.

\*\* Os valores indicados como indicadores sociais externos foram aplicados pelo Instituto Sócio Ambiental Adelina Clara Hess de Souza.

\*\*\*Na relação entre a maior e a menor remuneração na empresa foram desconsiderados os valores percebidos pela Diretoria.

\*\*\*\*O número de reclamações referem-se aos acionamentos de nossos clientes lojistas e consumidores do varejo.

A Dudalina é uma empresa optante do Lucro Presumido, portanto não possui nenhuma vantagem tributária sobre os repasses e auxílios destinados ao Terceiro Setor. Relatório com base no modelo IBASE disponível em [www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br)

# IBASE

Annual Balance Sheet 2012

1 - Calculation basis	2012	2011
Net revenue (RL)	R\$349.539	R\$234.804
Operating result (RO)	R\$113.982	R\$63.361
Gross payroll (FPB)*	R\$67.808	R\$45.086

2 - Internal Social Indicators	Value (thou)	% on FPB	% on RL	Value (thou)	% on FPB	% on RL
Meals	2.535	3,74%	0,73%	1.676	3,72%	0,71%
Compulsory social charges*	13.849	20,42%	3,96%	10.891	24,16%	4,64%
Private welfare program	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Health	252	0,37%	0,07%	246	0,55%	0,10%
Occupational health and safety	89	0,13%	0,03%	37	0,08%	0,02%
Education	209	0,31%	0,06%	134	0,30%	0,06%
Culture	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Professional development and empowerment	253	0,37%	0,07%	372	0,83%	0,16%
Day-care centers or day-care benefits	28	0,04%	0,01%	21	0,05%	0,01%
Profit sharing program	12.276	18,10%	3,51%	5.859	13,00%	2,50%
Other	676	1,00%	0,19%	519	1,15%	0,22%
Total - Internal social indicators	30.167	44,49%	8,63%	19.755	43,82%	8,41%

3 - External Social Indicators**	Value (mil)	% on RO	% on RL	Value (mil)	% on RO	% on RL
Education	191	0,17%	0,05%	95	0,15%	0,04%
Culture	136	0,12%	0,04%	167	0,26%	0,07%
Health and sanitation	15	0,01%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Sport	62	0,05%	0,02%	55	0,09%	0,02%
Fighting hunger and food safety	118	0,10%	0,03%	57	0,09%	0,02%
Other	63	0,06%	0,02%	43	0,07%	0,02%
Total contributions to society	585	0,51%	0,17%	417	0,66%	0,18%
Taxes (excluding social charges)	2	0,00%	0,00%	2	0,00%	0,00%
Total - External social indicators	587	0,51%	0,17%	419	0,66%	0,18%

4 - Environmental Indicators	Value (thou)	% on RO	% on RL	Value (thou)	% on RO	% on RL
Investments related to the company's operation / production.	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Investments in external projects and/or programs	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total investments in the environment	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%

As to the setting up of "annual targets" to minimize the wastes, the consumption in general in the production/operation, and to increase the efficacy in the use of natural resources, the company:

( x ) has no targets  
 ( ) complies from 51 to 75%  
 ( ) complies from 0 to 50%  
 ( ) complies from 76 to 100%

( x ) has no targets  
 ( ) complies from 51 to 75%  
 ( ) complies from 0 to 50%  
 ( ) complies from 76 to 100%

5 - Workforce Indicators	2012			2011		
Number of employees at the end of the period	2.310			1.695		
Number of hires during the period	1.304			918		
Number of outsourced employees	83			60		
Number of internees	4			4		
Number of employees above 45 years old	156			112		
Number of female employees working	1.736			1.235		
% of supervision positions held by women	58%			61%		
Number of black citizens who work at the company	62			68		
% of supervision positions held by black individual(s)	1,54%			0%		
Number of disabled individual(s) or those with special needs	37			32		
6 - Relevant information on the exercise of corporate citizenship	2012			Target 2013		
Ratio between the highest and the lowest pay in the company***	25,46			-		
Total number of occupational accidents	8			6		
The social and environmental projects developed by the company were defined by:	( ) board	( x ) board and managements	( ) all employee(s)	( ) board	( x ) board and managements	( ) all employee(s)
The safety and salubrity standards in the working place were defined by:	( x ) board and managements	( ) all employee(s)	( x ) all + Cipa	( x ) board and managements	( ) all employee(s)	( x ) all + Cipa
As to the union freedom, right to a collective negotiation and the internal representation of the worker(s), the company:	( ) does not get involved	( ) follows the ILO rules	( x ) encourages and follows the ILO	( ) does not get involved	( ) follows the ILO rules	( x ) encourages and follows the ILO
The private welfare contemplates:	( ) board	( ) board and managements	( ) all employee(s)	( ) board	( ) board and managements	( ) all employee(s)
The profit sharing program contemplates:	( ) board	( x ) board and managements	( ) all employee(s)	( ) board	( x ) board and managements	( ) all employee(s)
In selecting suppliers, the same ethical, environmental, and social responsibility standards adopted by the company:	( ) are not considered	( x ) are suggested	( ) are required	( ) are not considered	( x ) are suggested	( ) are required
As to the employee participation in volunteering work programs, the company:	( ) does not get involved	( ) supports	( x ) organizes and encourages	( ) does not get involved	( ) supports	( x ) organizes and encourages
Total number of complaints and criticisms from consumer(s)****	at the company 9381	with Procon 3	in Court	at the company	with Procon 3	in Court
% of complaints and criticisms met or solved:	at the company 100%	with Procon 100%	in Court	at the company 100%	with Procon	in Court
<b>Total added value to distribute:</b>	<b>In 2012: R\$ 239.227</b>			<b>In 2011: R\$ 141.684</b>		
<b>Distribution of the Added Value (DVA)</b>	31,19% government 9,52% stockholders	29,19% employee(s) 3,16 % third parties	26,93% withheld	32,18% government 8,87% stockholders	31,82% employee(s) 2,06 % third parties	25,07% withheld
7 - Other informations						
*In these indicators information from the Adelina Clara Hess de Souza Social/Environmental Institute was consolidated.						
** The values indicated as external social indicators were applied by the Adelina Clara Hess de Souza Social/Environmental Institute.						
***In the ratio between the highest and the lowest pay at the company the amounts received by the Executive Board were disregarded.						
****The number of complaints refer to the involvements of our storekeeper customers and retail consumers.						
Dudalina is a company which has elected the Presumed Tax regime, therefore, it has no tax advantage over transfers and aids intended for the Third Sector Report based on the IBASE model available on the website: www.balancosocial.org.br						



# ÍNDICE GRI

1 - Estratégia e análise		Página
1.1	Declaração da presidência	4
1.2	Principais impactos, riscos e oportunidades	4 - 7
2 - Perfil Organizacional		Página
2.1	Nome da organização	8
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	8, 10, 11
2.3	Estrutura operacional	8
2.4	Localização da sede da organização	8
2.5	Atuação geográfica	8, 10, 11
2.6	Natureza jurídica	8
2.7	Mercados atendidos	8
2.8	Porte da organização	8
2.9	Principais mudanças no ano	7, 8
2.10	Prêmios	15
3 - Parâmetros para o relatório		Página
3.1	Período coberto pelo relatório	12
3.2	Relatório anterior	12
3.3	Periodicidade	12
3.4	Dados para contato	12
3.5	Definição do conteúdo	12
3.6	Limite do relatório	12
3.7	Escopo e limite do relatório	12
3.8	Base para elaboração do relatório	12
3.9	Técnicas de medição e bases de cálculos	Ao longo do relatório
3.10	Consequências de reformulações de informações	Não houve
3.11	Mudanças significativas	55
3.12	Localização das informações	54, 55
3.13	Verificação Externa	Não houve
4 - Governança, Compromissos e Engajamento		Página
4.1	Estrutura de governança	13
4.2	Identificação dos principais executivos	13
4.3	Conselheiros independentes	13
4.4	Canais de comunicação com o conselho	cad@dudalina.com.br
4.5	Remuneração por sustentabilidade	Crerios de sustentabilidade ainda no esto contemplos na poltica de remunerao do conselho
4.6	Conflitos de interesse	13

4.7	Qualificações de conselheiros		13
4.8	Valores, códigos e princípios internos		7
4.9	Atuação do Conselho na avaliação do desempenho da sustentabilidade		13
4.10	Autoavaliação do Conselho na avaliação do desempenho da sustentabilidade		13
4.11	Princípio da precaução		Ao longo do relatório
4.12	Cartas, princípios e iniciativas		4, 12, 14
4.13	Participação em Associações		14
4.14	Relação dos Stakeholders		4, 7, 8, 12 - 14
4.15	Identificação dos stakeholders		12
4.16	Engajamento dos stakeholders		12
4.17	Demandas dos stakeholders		12

Indicador		Princípio do Pacto Global	Página
EC1	DVA		17
EC5	Menor salário pago comparado ao salário mínimo local		18
EC7	Contratação local de membros de alta gestão		23
LA1	Total de colaboradores por tipo de contrato e região		18
LA2	Total de colaboradores e taxa de rotatividade por região, faixa etária e gênero	6	23
LA3	Benefícios oferecidos aos colaboradores por tipo de contrato	1,2	18 - 21
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais e dias perdidos por doença		25
LA10	Horas de treinamento por ano		19
LA12	Avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira		19
LA13	Governança Corporativa	1,6	24
LA14	Proporção do salário base por gênero e categoria funcional	1,6	24
HR4	Casos de discriminação e medidas tomadas	1,2,6	24
SO1	Impactos sociais na comunidade e investimento social privado	Todos	27 - 35
SO8	Valor pago por multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes de não conformidade com leis e regulamentos	1	49
PR2	Não conformidade com regulamentos e códigos ligados à saúde e segurança do consumidor	1	49
PR7	Casos de não conformidade com normas de comunicação e publicidade	1	49
PR9	Valor monetário de multas significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços		49
EN2	Percentual de materiais usados provenientes de reciclagem	7,8,9	37
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	8	38
EN4	Consumo de energia indireta	8	38
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência	9	39
EN8	Total de retirada de água por fonte	7	45
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	7,8,9	40
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa	7,8,9	41
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	8	45
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	7,8	45
EN26	Iniciativas para mitigar impactos ambientais de produtos	9	46, 47
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais	1,7	49

Com relação à lista de indicadores do último relatório (2011), foram retirados 3 indicadores incluídos erroneamente na lista, já que não são aplicáveis:

**EN7:** Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas.

**EN9:** Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água.

**PR6:** Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.

# GRI INDEX

1. Strategies and analysis		Página
1.1	Declaration of Presidency	5
1.2	Main impacts, risks and opportunities	5 - 7
2 - Organizational Profile		Página
2.1	Name of organization	9
2.2	Main brands, products and/or services	9 - 11
2.3	Operating structure	9
2.4	Localization of organization headquarters	9
2.5	Geographic performance	9 - 11
2.6	Legal nature	9
2.7	Markets handled	9
2.8	Size of organization	9
2.9	Main changes in the year	7, 9
2.10	Awards	15
3 - Parameters for Report		Página
3.1	Period covered by report	12
3.2	Previous report	12
3.3	Periodicity	12
3.4	Data for contact	12
3.5	Definition of contents	12
3.6	Limit of report	12
3.7	Report scope and limit	12
3.8	Base for preparing report	12
3.9	Measurement techniques and calculation bases	Report along
3.10	Consequences of reformulating information	Not available
3.11	Significant changes	57
3.12	Localization of information	56, 57
3.13	External check	Not available
4 - Governance, Commitments and Engagement		Página
4.1	Governance structure	13
4.2	Identification of main executives	13
4.3	Independent counselors	13
4.4	Communication channels with Board	cad@dudalina.com.br
4.5	Remuneration by sustainability	Criteria of sustainability not yet handled in the board remuneration policy
4.6	Conflicting interests	13

4.7	Qualifications of counselors		13
4.8	Values, codes and internal principles		7
4.9	Performance of Board in evaluating performance of sustainability		13
4.10	Self-assessment of Board in evaluating performance of sustainability		13
4.11	Principle of precaution		Report along
4.12	Letters, principles and initiatives		5, 12, 14
4.13	Participation in associations		14
4.14	Relation of stakeholders		5, 7, 9, 12-14
4.15	Identification of stakeholders		12
4.16	Engagement of stakeholders		12
4.17	Demands of stakeholders		12

Indicator	Princípio do Pacto Global	Página	
EC1	DVA	17	
EC5	Lowest salary paid compared with local minimum wage	18	
EC7	Local hiring of top management members	23	
LA1	Total of employees by type of contract and region	18	
LA2	Total of employees and turnover rate by region, age range and gender	6	23
LA3	Benefits offered to the employees by type of contract	1, 2	18 - 21
LA7	Rates of injuries, occupational diseases and days lost by illness		25
LA10	Hours of training per year		19
LA12	Evaluation of performance and career development		19
LA13	Corporate governance	1, 6	24
LA14	Proportion of base salary by gender and functional category	1, 6	24
HR4	Cases of discrimination and measures taken	1, 2, 6	24
SO1	Social impacts on the community and private social investment	Todos	27 - 35
SO8	Amount paid for large fines and total number of non Monetary sanctions resulting from noncompliance with laws and regulations	1	49
PR2	Noncompliance with regulations and codes linked to consumer health and safety	1	49
PR7	Cases of noncompliance with standards of communication and advertising	1	49
PR9	Monetary value of large fines for noncompliance with laws and regulations related to the supply and use of products and services		49
EN2	Percentage of materials used coming from recycling	7, 8, 9	37
EN3	Direct energy consumption detailed by primary energy source	8	38
EN4	Indirect energy consumption	8	38
EN5	Energy saved due to improvements in conservation and efficiency	9	39
EN8	Total of water removed by source	7	45
EN16	Total of direct and indirect emissions of greenhouse gases, by weight	7, 8, 9	40
EN17	Other relevant indirect greenhouse gas emission	7, 8, 9	41
EN21	Total discarding of water, by quality and destination	8	45
EN23	Number and total volume of significant spillages	7, 8	45
EN26	Initiatives to reduce environmental impacts of products	9	46, 47
EN28	Monetary value of large fines and total number of nonmonetary sanctions due to noncompliance with no fine environmental regulations and laws	1, 7	49

With regard to the list of indicators from the last report (2011), three indicators wrongly included in the list were removed, as they are not applicable.

**EN7:** Initiatives to reduce the use of indirect power and the reductions obtained

**EN9:** Hydrological sources significantly affected by the water removal

**PR6:** Programs for adhering to the laws, standards and volunteer codes related to marketing communications, including publicity, promotion and sponsorship.

# 8 OBJETIVOS DO MILÊNIO

Millennium Development Goals



**Acabar com a fome e a miséria**  
Eradicate extreme poverty and hunger



**Educação básica de qualidade para todos**  
Achieve universal primary education



**Igualdade entre sexos e valorização da mulher** | Promote gender equality and empower woman



**Reduzir a mortalidade infantil**  
Reduce child mortality



**Melhorar a saúde das gestantes**  
Improve maternal health



**Combater a AIDS, a malária e outras doenças** | Combat HIV/AIDS, malaria and other diseases



**Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente** | Ensure environmental sustainability



**Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento** | Global partnership for development

# 10 PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

The Ten Principle - Global Compact



**Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente**  
Respect internationally recognized human rights in your area of influence



**Assegurar-se da não participação em violações destes direitos**  
Ensure that company does not participate in any way in the violation of human rights



**Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva**  
Support freedom of association and recognize to open collective bargaining



**A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório**  
Eliminate all forms of forced or compulsory labour



**A abolição efetiva do trabalho infantil**  
Erradicate all forms of child labour in your productive chain



**Eliminar a discriminação no emprego**  
Stimulate all practices that eliminate any form of discrimination at the workplace



**Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais**  
Assume a preventive posture towards environmental challenges



**Desenvolver iniciativas para promover responsabilidade ambiental**  
Develop initiatives to promote environmental responsibility



**Incentivar desenvolvimento de tecnologias ambientalmente amigáveis**  
Promote the development of environmentally responsible technologies



**Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina**  
Fight corruption in all of its forms, including extortion and bribery

## **DUDALINA S/A**

Rodovia Br 470 nº 7109 | Fortaleza | Blumenau | SC  
47 3331 9001 | [www.dudalina.com.br](http://www.dudalina.com.br)

[www.dudalinasustentavel.com.br](http://www.dudalinasustentavel.com.br)

## **CRÉDITOS**

**Coordenação** | Coordination: Bruno Luz Martins e Patricia Isabel de Souza

**Edição e redação** | Edition and wording: Bruno Luz Martins

**Projeto gráfico** | Graphic project: Luana Mayara Haendchen de Miranda

**Tradução** | Translation: TW Traduções

**Tiragem** | Issue: 10 mil

**Fotos** | Pictures: Arquivos Dudalina S/A

**A Dudalina agradece a todos os colaboradores envolvidos no levantamento das informações contidas neste Relatório de Sustentabilidade, especialmente aos colaboradores.** Dudalina thanks all employees engaged in surveying the information contained in this Sustainability Report, particularly the following employees:

Aline Fischer | Aline Fregonese | Antonio Schweitzer | Aparecido Sant'ana | Clint Baumgart | Clodoaldo Censi  
Gabriel Amorim | Jackson Beck | Jacqueline Hess Coimbra | Jean Carminatti | João Vitor Hess de Souza | José Amorim  
Juce dos Santos | Luiz de Matos | Malo Hackbarth | Marcelo Assis Costa | Marcio Guse | Martina Velasco | Nelson Leite  
Rachel Nascimento | Ricardo Furtado | Ricardo Schmuller | Rosangela Barbosa | Sandra Laschewitz Heiden





**DUDALINA®**  
*Amor à camisa e às pessoas*

