

Ban Ki-moon
Secretário Geral
Nações Unidas
New York, NY 10017
USA

Ref: Comunicação de Progresso do Pacto Global das Nações Unidas
Data: 05 de Abril 2010

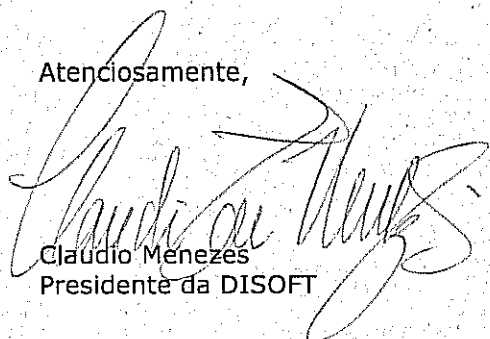
Sr. Secretário-Geral,

Gostaria de confirmar que a DISOFT apóia os Dez Princípios do Pacto Global, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Combate à Corrupção em todas as suas formas.

Com esta comunicação, expressamos nossa intenção de apoiar e difundir tais princípios dentro de nossa esfera de influência. Há anos a DISOFT vem trabalhando para criar uma comunidade de negócios que seja progressista, ética e humana, que consiga contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, digna e ainda gerar riquezas para todos dentro de sua esfera de influência. Motivados por este desejo a DISOFT tornou-se signatária do Pacto Global comprometendo-se a incorporar seus princípios na estratégia, cultura e operações diárias melhorando, desta maneira, as práticas já vigentes dentro da empresa. Ademais, vamos empreender esforços para divulgar publicamente este compromisso junto aos nossos funcionários, parceiros, clientes, público em geral, além de nos engajarmos em projetos que promovam o avanço, em particular, dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas. Em 2009 já iniciamos ações nesta linha, como a parceria com a organização Um Teto para meu País, que trabalha para a erradicação da pobreza extrema no continente e a participação no movimento Nossa São Paulo, que tem como propósito transformar São Paulo em uma cidade realmente democrática, que respeite e promova os direitos humanos a todos os seus cidadãos.

Reconhecemos que um requisito fundamental para a participação no Pacto Global é a apresentação de uma Comunicação de Progresso (COP), que descreva nossos esforços na implantação dos dez princípios. Apoiamos a prestação de contas e transparência das informações, e, por conseguinte, comprometemos a apresentar um relatório sobre os progressos realizados no prazo de um ano após a adesão ao Pacto Global, e depois anualmente, de acordo com a política de COP do Pacto Global.

Atenciosamente,



Claudio Menezes
Presidente da DISOFT

DISOFT – Pacto Global das Nações Unidas – Comunicação de Progresso

Nesta comunicação de progresso do Pacto Global da ONU procuramos fazer uma análise dos indicadores e descrever práticas que melhor exemplifiquem os avanços da DISOFT nas quatro áreas de atuação do Pacto. O relatório contém uma declaração do Presidente da DISOFT; o relatório dos indicadores Ethos de RSE 2009; e uma análise destes indicadores junto com a mensuração dos resultados alcançados.

A DISOFT é associada do Instituto Ethos desde 1998 e signatária do Pacto Global desde 2005.

Comparativo Ethos - Pacto Global	
Princípios do Pacto Global	Indicadores Ethos
Direitos Humanos: <u>Princípio 1:</u> As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e <u>Princípio 2:</u> Assegurar-se de sua não participação em violação desses direitos.	3.5, 3.8, 3.9; 6.1, 6.3, 6.10, 6.12, 6.14, 6.16, 6.17; 10, 10.2; 11, 12, 12.8, 13, 13.15, 14, 14.4, 15, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 16.12, 17.3, 17.4, 17.6, 17.7, 18, 18.1, 18.5, 28.1, 29, 29.2, 30, 30.6, 30.9, 30.10, 30.11, 30.12, 34.1, 35, 35.4.
Trabalho: <u>Princípio 3:</u> As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; <u>Princípio 4:</u> A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; <u>Princípio 5:</u> A abolição efetiva do trabalho infantil; e <u>Princípio 6:</u> Eliminar a discriminação no emprego.	3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.10, 6.12, 6.14, 6.16, 6.17, 7, 7.5, 8.2, 9, 9.2, 9.3, 9.4, 10, 10.7, 11, 12, 12.8, 13, 13.15, 14, 14.2, 14.4, 15, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 16.12, 17.3, 17.4, 17.6, 17.7, 18, 18.1, 18.5, 29.
Meio Ambiente: <u>Princípio 7:</u> As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; <u>Princípio 8:</u> Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; <u>Princípio 9:</u> Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientais amigáveis.	3.8, 3.9, 6.1, 6.3, 6.10, 6.12, 6.14, 6.16, 6.17, 14.4, 21.1, 21.2, 21.3, 29.
Contra Corrupção: <u>Princípio 10:</u> As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.	1, 1.1, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.15, 1.18, 1.19, 1.20, 1.21, 1.22, 2, 2.1, 2.2, 2.3, 3, 3.2, 3.3, 4, 6.1, 6.3, 6.10, 6.12, 6.14, 6.16, 6.17, 7, 7.5, 14.4, 15.4, 29, 30.9, 34.1, 35, 35.4, 38, 38.2, 38.3.

Os dados comparativos deste relatório em relação ao desempenho de sua empresa serão atualizados diariamente até o dia 30/04/2010 , quando será consolidado o relatório final da versão 2009 dos Indicadores Ethos.

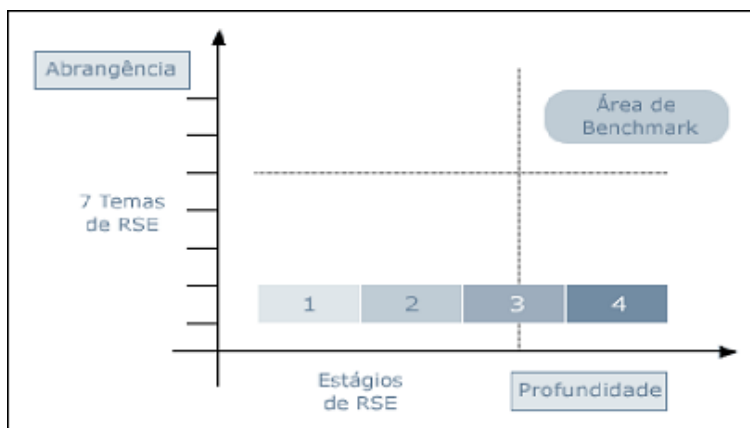
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2009

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

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

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

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



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

1. Dados Consolidados

1.1. Performance Individual

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

Tema	Estágios do RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança			■		345	193,05	5,60
Público Interno			■		345	181,69	5,27
Meio Ambiente		■			345	168,76	4,89
Fornecedores		■			345	138,57	4,02
Consumidores e Clientes			■		345	205,26	5,95
Comunidade		■			345	117,19	3,40

Governo e Sociedade		345	121,88	3,53
----------------------------	--	-----	--------	------

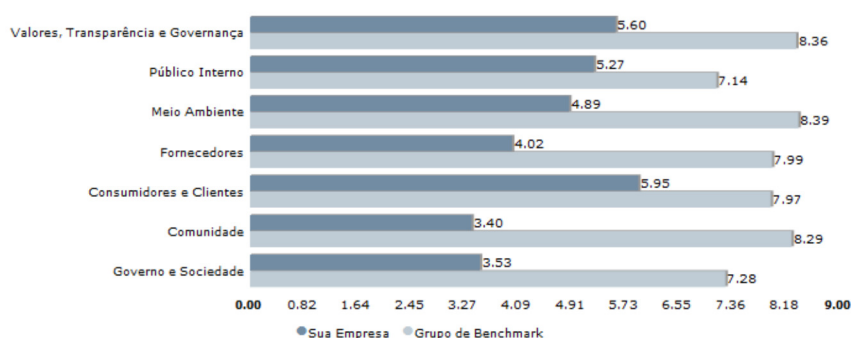
1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O grupo de benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base no desempenho geral (performance geral). O banco de dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o grupo de benchmark seja dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão em abril de 2008.

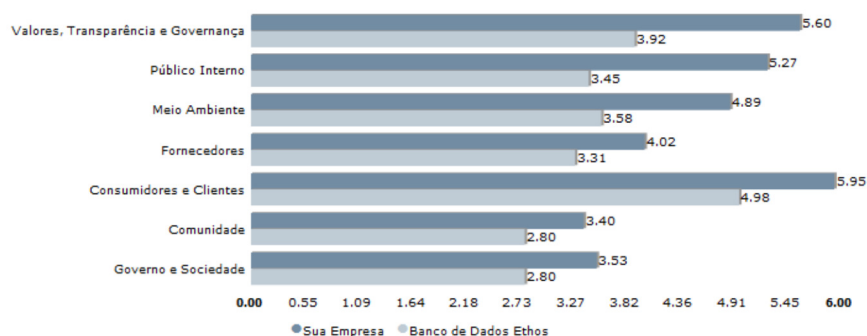
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark	Ano Anterior
Performance Geral	4,66	7,92	3,55	8,99		4,08
Valores, Transparência e Governança	5,60	8,36	3,92	9,58		5,20
Público Interno	5,27	7,14	3,45	8,74		4,65
Meio Ambiente	4,89	8,39	3,58	10		4,84
Fornecedores	4,02	7,99	3,31	9,96		1,10
Consumidores e Clientes	5,95	7,97	4,98	10		7,04
Comunidade	3,40	8,29	2,80	9,92		3,41
Governo e Sociedade	3,53	7,28	2,80	9,87		2,35

B Empresa integrante do Benchmark

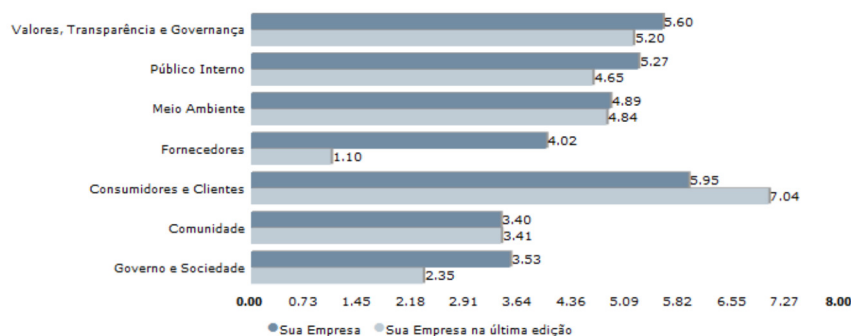
1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



1.4. Empresa X Banco de Dados Ethos



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



2. Detalhamento das Notas

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

2.1. Detalhamento das Notas

NA Não aplicável		NI Não informado		
Temas/Indicadores de Profundidade	Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark
Valores, Transparência e Governança	345	193,05	5,60	8,36
1. Compromissos Éticos	57,5	54,09	9,41	8,39
2. Enraizamento na Cultura Organizacional	57,5	43,13	7,50	7,86
3. Governança Corporativa	57,5	28,33	4,93	9,11
4. Relações com a Concorrência	57,5	40,06	6,97	8,15
5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas (Stakeholders)	57,5	13,84	2,41	9,18
6. Balanço Social	57,5	13,60	2,37	7,43
Público Interno	345	181,69	5,27	7,14

7. Relações com Sindicatos	26,54	23,95	9,02	7,63
8. Gestão Participativa	26,54	12,69	4,78	7,25
9. Compromisso com o Futuro das Crianças	26,54	6,42	2,42	8,37
10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil	26,54	18,23	6,87	5,01
11. Valorização da Diversidade	26,54	5,89	2,22	7,79
12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial	26,54	6,09	2,29	6,38
13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	26,54	6,12	2,31	6,78
14. Relações com Trabalhadores Terceirizados	26,54	25,68	9,68	7,10
15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	26,54	26,54	10	7,01
16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	26,54	6,13	2,31	8,52
17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	26,54	13,02	4,91	7,90
18. Comportamento nas Demissões	26,54	19,39	7,31	5,82
19. Preparação para a Aposentadoria	26,54	11,54	4,35	6,58
Meio Ambiente	345	168,76	4,89	8,39
20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental	NA	NA	NA	9,59
21. Educação e Conscientização Ambiental	172,5	129,38	7,50	8,68
22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços	NA	NA	NA	8,11
23. Sustentabilidade da Economia Florestal	172,5	39,38	2,28	7,59
24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	NA	NA	NA	7,95
Fornecedores	345	138,57	4,02	7,99
25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	40	4,64	8,40
26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	NI	NI	7,80
27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	6,97
28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	79,82	9,25	8,80
Consumidores e Clientes	345	205,26	5,95	7,97
29. Política de Comunicação Comercial	172,5	79,50	4,61	7,66
30. Excelência no Atendimento	172,5	125,76	7,29	7,96
31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços	NA	NA	NA	8,60
Comunidade	345	117,19	3,40	8,29
32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	NI	NI	7,38
33. Relações com Organizações Locais	86,25	37,50	4,35	8,93
34. Financiamento da Ação Social	86,25	39,38	4,57	7,89
35. Envolvimento com a Ação Social	86,25	40,31	4,67	8,97
Governo e Sociedade	345	121,88	3,53	7,28
36. Contribuições para Campanhas Políticas	NA	NA	NA	4,88
37. Construção da Cidadania pelas Empresas	86,25	21,56	2,50	6,05
38. Práticas Anticorrupção e Antipropina	86,25	41,25	4,78	8,03
39. Liderança e Influência Social	86,25	39,38	4,57	8,77
40. Participação em Projetos Sociais Governamentais	86,25	19,69	2,28	8,02

2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2007	2008	2009
3.10 Total de membros do conselho de administração (ou estrutura similar)	0	8	6
3.11 Percentual do conselho de administração (ou estrutura similar) formado por conselheiros independentes, sem cargo executivo	0	1	1
3.12 Percentual de mulheres no conselho de administração (ou estrutura similar)	0	2	0
3.13 Percentual de negros (pretos e pardos) no conselho de administração (ou estrutura similar)	0	0	0

6.18 Quantas partes interessadas (público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) estão envolvidas na elaboração do balanço social	10	0	0
6.19 Quantas partes interessadas estão contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza	100	100	100
9.5 Total de menores aprendizes na empresa	0	0	0
9.6 Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem	0	0	0
9.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil	0	0	0
10.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)			
10.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)			
10.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)			
10.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde			
10.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.			
10.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade			
10.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade			
10.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade			
10.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*			
10.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.			
10.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*			
10.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*			
10.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*			
10.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*			
10.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*			
10.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*			
10.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*			
10.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.			
10.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.			
10.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.			
10.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.			
10.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*			
10.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*			
10.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.44 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*			
10.45 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*			
10.46 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*			
10.47 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*			
10.48 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*			
10.49 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*			
10.50 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.			
10.51 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.			
10.52 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.			
10.53 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.			
10.54 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*			
10.55 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*			

10.56 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*			
10.57 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*			
10.58 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*			
10.59 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*			
10.60 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*			
10.61 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*			
10.62 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*			
10.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*			
11.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa	0	0	0
11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
11.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	0	0	0
11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência	0	0	0
11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos	0	0	0
11.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	0	0	0
11.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos	13	14	13
12.9 Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados	0	1	2
12.10 Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa	1	0	0
12.11 Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	0	0	0
12.12 Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	0	0	0
12.13 Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa	0	1	3
12.14 Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	0	0	0
12.15 Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	0	0	9
12.16 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais	4000	4000	4530
12.17 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	5000	5000	0
12.18 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	5000	4500	6900
12.19 Salário médio mensal de homens negros – em reais	4700	4000	5500
12.20 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais	6300	5000	0
12.21 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais	0	0	0
12.22 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais	10600	12000	18500
12.23 Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais	0	0	0
12.24 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais	4700	5400	6800
12.25 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais	0	0	0
12.26 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais	6000	6300	6600
12.27 Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais	0	0	5500
13.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados	15	20	36
13.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis	13	20	0
13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico	13	38	40
13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais	0	5000	0
13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais	9750	12000	14000
13.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais	4260	5400	7000
13.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais	6000	6300	8400
14.5 Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados	56	57	53
14.6 Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados	18	27	35
14.7 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	0	0	0

14.8 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	0	7	2
14.9 Percentual de pessoas com deficiência	0	0	0
14.10 Percentual de pessoas acima de 45 anos	1	19	9
14.11 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais	4800	4700	4530
14.12 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	0	0	0
14.13 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	5000	5000	6900
14.14 Salário médio mensal de homens negros – em reais	0	5000	5500
15.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais	371153357456887960		
15.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	15	15	1.8
15.11 Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial	0	0	0
15.12 Percentual de empregados beneficiados	0	0	0
15.13 Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial	0	0	0
15.14 Percentual de empregados beneficiados	0	0	0
15.15 Percentual de ações da empresa em poder dos empregados	0	0	0
16.13 Média de horas extras por empregado/ano	0	0	0
16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano	0	0	0
16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço	0	0	0
16.16 Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo lesões por esforço repetitivo – LER)	0	0	0
16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço	0	0	0
17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano		109440	2400
17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação		1188640	19495
17.10 Total de analfabetos na força de trabalho	0	0	0
17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho	0	0	0
17.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0
17.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	1	1	1
17.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho		98	98,4
17.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho		94	90
17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho	0	0	0
17.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0
17.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	0	0	0
17.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho	100	100	100
17.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho		91	82
18.6 Total de empregados no final do período	61	57	53
18.7 Total do passivo trabalhista no final do período	0	0	0
18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período	1	1	1
18.9 Total de demissões no período		0	8
18.10 Total de admissões no período		20	29
18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos		0	1
19.5 número de empregados que participaram do programa de preparação para a aposentadoria	0	0	0
19.6 número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado	0	0	0
23.4 Total de visitas programadas ou eventuais para monitoramento da origem de insumos madeireiros e florestais empregados pela empresa	0	0	0
23.5 Quantidade de produtos de origem florestal com origem verificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	1	1	1
23.6 Quantidade de produtos de origem florestal com cadeia produtiva certificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	1	1	1
25.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social	0	0	0

25.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores	0	0	1
25.12 Total de fornecedores			
25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período			
27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva	0	0	0
30.15 Vendas líquidas			
30.16 Total de consumidores ou clientes			
30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC			
30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC			
30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC			
30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)			
30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes			
35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)			
35.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços			
35.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie			
35.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio			
35.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade			
35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade			
35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados			

3. Índice de Desenvolvimento Infantil

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

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

De acordo com os dados informados no preenchimento:

- a) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: **0,50**.
- b) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados terceirizados é: **NI**.
- c) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados autônomos ou comissionados é: **0,13**.

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

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

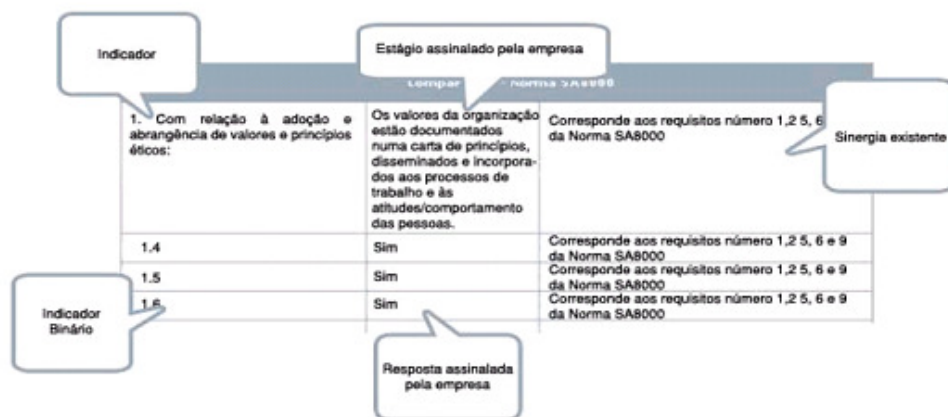
4. Relatórios Comparativos

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

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE 2007 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Instituto Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta, como efetivo "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO



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

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

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

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

4.1. Comparativo: Norma SA8000

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

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.20	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.21	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.22	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, e 6 da Norma SA 8000
3.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000

7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.3	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.11	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.19	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.15	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000

	mobilidade interna.	
15.1	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.3	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.4	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.5	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.8	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.4	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.9	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.10	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.11	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.12	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.2	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.5	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.3	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.5	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

4.2. Comparativo: GRI

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

Comparativo - GRI		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.2	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative

1.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.5	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.15	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
1.19	Sim	Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Relacionado ao ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Relacionado ao item 4.14, 4.15, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global
2.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
2.3	Sim	Relacionado ao ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.10	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.11	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
5.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de

		Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.2	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.3	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.4	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
5.5	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
6.2	Sim	Relacionado ao item 3.13 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Além disso, disponibiliza para os empregados informações econômico-financeiras.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8.2	Sim	Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

10.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.11	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.19	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.3	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.6	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.4	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.5	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.12	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
14.1	Sim	Relacionado ao indicador HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
14.2	Sim	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

		representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.
15.1	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.3	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.5	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.8	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Relacionado ao indicador LA6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.9	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.11	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.12	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal e considerando a aplicabilidade em sua função atual.	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.1	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.3	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.4	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.5	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.1	Não	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

18.2	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.4	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
21.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.3	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.4	Sim	Relacionado ao indicador EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.2	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.5	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.3	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.5	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Tem uma política formal de comunicação, alinhada com seus valores e princípios e abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

29.3	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.9	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.1	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.2	Sim	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.5	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.6	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.7	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.8	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.9	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.10	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.11	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.13	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.3	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.6	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

38.3	Sim	Relacionado aos indicadores SO3 e SO7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.3	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

4.3. Comparativo: Pacto Global

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

Comparativo - Pacto Global		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.15	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.19	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.21	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.22	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Além disso, a adoção desses valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuir com o monitoramento do processo.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
3.6	Sim	Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
3.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:	Assume compromisso público de combate à concorrência desleal, discute sua postura com fornecedores e clientes, alertando-os para a questão, e participa de discussões sobre o assunto em associações de classe.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
6.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.14	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.16	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
8.2	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
8.3	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.4	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
10.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
10.7	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

11.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.19	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc.	Atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global
14.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.2	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
14.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
15.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
15.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
16.4	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
16.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 5 e 6 do Pacto Global
17.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.1	Não	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de campanhas internas, desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados, fornecedores, consumidores e clientes e à comunidade do entorno imediato da empresa.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.2	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
23.3	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
24.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.4	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende ao princípio 4 do Pacto Global
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
28.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Tem uma política formal de comunicação, alinhada com seus valores e princípios e abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
30.10	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.11	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.13	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem-sucedidas.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
34.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
37.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38. No relacionamento com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados a questões de interesse público.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

4.4. Comparativo: Metas do Milênio

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

Comparativo - Metas do Milênio		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.8	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.9	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito, a empresa:	Assume compromisso público de combate à concorrência desleal, discute sua postura com fornecedores e clientes, alertando-os para a questão, e participa de discussões sobre o assunto em associações de classe.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio

10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 8 das Metas do Milênio
10.2	Sim	Atende às metas nº 2, 4, 5 e 6 das Metas do Milênio
10.7	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.10	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.12	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.14	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.11	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.4	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.5	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.8	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.15	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio
16.4	Sim	Atende à meta nº 6 das Metas do Milênio
17.1	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária, oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.1	Não	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.2	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.4	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.5	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de campanhas internas, desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados, fornecedores, consumidores e clientes e à comunidade do entorno imediato da empresa.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio

21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:	Reconhece a importância de verificar a origem e a cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo, mas não tem política interna ou programa específico	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.4	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
28.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados a questões de interesse público.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Patrocínio:



Introdução sobre práticas de Responsabilidade Social Corporativa

Valores e princípios éticos fazem parte da cultura DISOFT desde sua criação. O ideal de uma sociedade mais justa e digna, o desenvolvimento de um negócio sustentável e gerador de riquezas para todos e o compromisso com a preservação do meio ambiente sempre foram fatores essenciais nas decisões da empresa. Associada ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social desde 1998 e apoiadora do Movimento Nossa São Paulo desde 2007, a DISOFT tem norteador sua atuação cada vez mais aos princípios da Responsabilidade Social Corporativa, através de sua gestão, de projetos, campanhas e iniciativas internas.

Nos últimos anos a DISOFT vem trabalhando para melhorar a qualidade do relacionamento com todas as partes envolvidas: investindo na gestão sistêmica participativa, para que todos da equipe ampliem sua visão da empresa e participem de todas as decisões; ampliando a sinergia de seus negócios, ao desenvolver uma relação próxima e transparente com seus parceiros e fornecedores; e melhorando a qualidade de vida da comunidade em que está inserida ao investir em iniciativas sócio-ambientais da região metropolitana de São Paulo.

Princípios do Pacto Global

Direitos Humanos:

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violação desses direitos.

A DISOFT é uma empresa que tem o ser humano como o centro do seu trabalho. Ainda que não tenha assumido um compromisso formal com a declaração dos direitos humanos, a proteção de tais direitos sempre foi parte de sua cultura de trabalho. A DISOFT é uma empresa prestadora de serviços, onde a maior parte de seus produtos é desenvolvida internamente, por esta razão, não possui uma cadeia produtiva externa e sua preocupação neste âmbito sempre foi voltada para o público interno e a comunidade onde está inserida.

Internamente, a empresa segue rigorosamente a legislação brasileira na relação com seus colaboradores, assim como oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares. Seu sistema de gestão participativa promove um ambiente que incentiva o colaborador a propor mudanças de melhorias internas, além de realizar pesquisas e avaliações periódicas para medir sua satisfação, ouvir reclamações e sugestões. A DISOFT acredita que todo ser humano tem direitos inatos independentemente de sua raça, cor, sexo ou religião. Assim sendo, também segue rigorosamente a legislação brasileira, proibindo qualquer tipo de discriminação racial ou de gênero em relação a todas as partes interessadas, promovendo também uma cultura interna contra qualquer tipo de comportamento discriminatório. Na empresa os cargos de mesma hierarquia possuem o mesmo nível salarial e todos tem acesso às mesmas oportunidades de crescimento interno, uma vez que os processos de seleção são baseados exclusivamente nas habilidades e competências necessárias para cada vaga. Além disso, todo o processo decisório é feito por consenso através de comitês temáticos, dos quais participam todos os colaboradores sem distinção de função, tempo de empresa, gênero, cor ou religião.

Já com a comunidade externa, a empresa participa, desde 2007, do Movimento Nossa São Paulo (www.nossasaopaulo.org.br). Este é um movimento apartidário e inter-religioso que tem como propósito transformar São Paulo em uma cidade segura, saudável, bonita, solidária e realmente democrática, em suma, uma cidade que respeite e promova os direitos humanos a todos os seus cidadãos. A DISOFT apóia o movimento porque acredita que é possível criar uma cidade justa, com uma melhor distribuição da renda, com respeito à diversidade e à equidade, a criação de condições para o pleno desenvolvimento de seus cidadãos, se todos participarem desta mudança.

Movida por esta crença, de que é possível criar uma cidade mais justa, a DISOFT abriu mais uma frente em suas iniciativas sociais em 2009, apoiando a organização Um teto para meu País-Brasil (UTPMP) no combate à pobreza extrema (www.umtetoparameu Pais.org.br). Esta é uma organização latino-americana que tem como objetivo erradicar a pobreza extrema em todo o continente. Atuando em São Paulo desde 2007, a organização já construiu cerca de 300 casas de emergência para famílias que vivem em condição de extrema pobreza na região metropolitana de São Paulo, com o trabalho voluntário de jovens universitários, recém formados e colaboradores de empresas.

A DISOFT se envolveu com o projeto, primeiramente, por meio de seu presidente, Claudio Menezes. Ele criou um conselho de gestão executiva para trabalhar com a equipe de líderes de UTPMP técnicas de gestão participativa, identificação e desenvolvimento de novas lideranças, apoio no planejamento estratégico e formas de atuação. Posteriormente toda empresa se comprometeu com a causa do projeto, envolvendo não somente seus colaboradores como clientes e fornecedores. No final de 2009, a DISOFT substituiu uma ação comum de relacionamento com clientes por um trabalho socialmente responsável ao investir o orçamento relativo aos presentes de final de ano na construção de uma casa de emergência junto ao projeto. A construção é uma ação de 2 dias, em que um grupo de 10 voluntários da empresa, liderados por 2 voluntários de UTPMP constroem uma casa nova para uma família que vive em condições muito precárias na Grande São Paulo. Nesta construção participaram colaboradores da DISOFT, clientes e fornecedores e ao final a DISOFT enviou um cartão virtual a seus parceiros e clientes divulgando a ação. Por fim, a empresa também apóia UTPMP divulgando o trabalho que realizam para todos seus stakeholders, além de disponibilizar espaço físico dentro da empresa para reuniões da ONG e para divulgação do projeto.

Trabalho:

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego.

Como descrevemos no item anterior, a DISOFT segue integralmente a legislação brasileira na relação com seus colaboradores, oferecendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições gozadas pelos regulares. Ademais, todas as práticas relativas aos colaboradores baseiam-se na crença de que todos são iguais, desta maneira a empresa promove uma cultura não discriminatória que permeia todas as situações com: na seleção, promoção, oportunidades de capacitação e reconhecimento. Conforme podemos notar nos indicadores Ethos a empresa prega a equiparação salarial em todos os níveis de cargos e funções, 20% do conselho de são mulheres, 40% dos cargos de coordenação e chefia são ocupados por mulheres e temos 10% de negros em nossos conselhos de gestão. E, embora não haja um movimento sindical forte para os trabalhadores de TI, a empresa apóia e reconhece os direitos de seus colaboradores de negociação coletiva e estimula sua participação nas melhorias das práticas da empresa preocupando-se sempre com seu bem estar.

Nos últimos cinco anos a DISOFT tem trabalhado sistemicamente no fortalecimento do modelo de gestão participativa, baseado na confiança mútua, no comprometimento pessoal e na construção de uma equipe de alto desempenho. Neste modelo a estrutura interna não possui hierarquia, é orgânica e horizontalizada e toda a gestão é construída na relação de confiança entre líder e liderado. O processo decisório é feito por consenso por meio de comitês temáticos, dos quais participam 100% dos colaboradores sem distinção de função ou tempo de empresa. Abaixo seguem algumas das práticas que exemplificam nosso modelo de gestão:

- A. **Encontro Mensal:** reunião conduzida pelo Presidente, com foco informativo e para aumento da visão sistêmica. Desta reunião participam todos os integrantes da equipe, sem distinção de função ou tempo de empresa e com a mesma oportunidade de expressar opinião e questionar.

- B. **Fórum de Líderes:** reunião semanal da qual participam todas as lideranças juntamente com os executivos da empresa com foco em capacitação, troca de experiências e compartilhamento na tomada de decisões.
- C. **Comitês:** reunião semanal de cada área, abrangendo a participação de toda a sua equipe, com foco no compartilhamento de informações e no envolvimento de todos os integrantes para tomada de decisões por consenso. Todo integrante da equipe DISOFT participa de pelo menos 01 comitê semanal, onde pode opinar com o mesmo nível de influência, independente da função que ocupa na empresa.
- D. **Balanco CMA:** pesquisa anual realizada com todos os integrantes da equipe focada em mapear, de acordo com a percepção de cada um, indicadores de desempenho nas esferas de relacionamento e comunicação interna; de resultados e estrutura e de planejamento e negócios. Essa ferramenta é um instrumento valioso para medir nosso clima organizacional e cada colaborador tem oportunidade ao final da pesquisa, de expressar opiniões/sugestões sobre a empresa como um todo. Os resultados são abertos para toda empresa.
- E. **Conhecendo Melhor a Equipe:** ferramenta utilizada para alinhar expectativas mútuas entre líder e cada um de seus liderados, estabelecendo acordos e gerando desafios de realização. Com esta ferramenta o colaborador pode expressar suas críticas, alinhar incômodos e declarar suas necessidades e aspirações pessoais e profissionais.
- F. **Conhecendo Melhor o Líder:** ferramenta utilizada para identificar, na percepção da equipe, o nível de atuação do líder nas esferas:
 - foco na equipe,
 - credibilidade,
 - foco em resultados,
 - estilo de gestão,
 - comunicação,
 - pontos fortes do líder e
 - necessidades para sua evolução

O resultado de toda a preocupação da DISOFT em promover o melhor ambiente de trabalho para todos na empresa foi ser selecionada, nos últimos 3 anos seguidos, pelo Instituto Great Place To Work como uma das melhores empresas para trabalhar no Brasil nos setores de TI e Telecomunicações. A Great Place to Work (www.greatplacetowork.com.br) é uma empresa de consultoria com sede nos Estados Unidos e escritórios afiliados em diversos países do mundo que se dedica a ajudar as organizações a compreender as características, práticas e atitudes que conduzem à criação de um excelente lugar para trabalhar. Todos os anos ela realiza uma pesquisa que avalia o ambiente de trabalho a partir da percepção dos funcionários e da empresa tirando uma nota final, onde a avaliação dos funcionários corresponde a quase 70% da nota. A pesquisa permite avaliar o nível de confiança dos funcionários em relação à empresa e a qualidade das relações entre funcionários e líderes. As empresas que mais se destacam são incluídas na lista das Melhores no país no qual se localizam.

Meio Ambiente:

- 7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
- 9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientais amigáveis.

A DISOFT é uma empresa especializada em oferecer soluções em TI, onde a maior parte de seus produtos e serviços é desenvolvida internamente, e, portanto, não possui impacto ambiental significativo relacionado à sua atividade comercial. Ainda assim, a preservação do meio ambiente sempre foi de grande importância para a empresa.

Desde 2001 realiza coleta seletiva onde são recolhidas pilhas, jornais, revistas, baterias, latinhas, garrafas, copos descartáveis que são encaminhados à Cooperativa Coopamare – cooperativa de catadores localizada em pinheiros, mesmo bairro onde se situa a DISOFT. A escolha de apoiar a cooperativa vem da crença de que os catadores cumprem um papel de suma importância na sociedade atual, retirando diariamente toneladas de lixo das ruas de São Paulo o que, de outra

maneira recairiam exclusivamente sobre a responsabilidade e orçamentos municipais. Hoje, a Coopamare conta com 80 catadores, entre cooperados e associados, e com 120 catadores avulsos, que passam por lá todos os dias.

Outro programa que é desenvolvido é o "Sucatão DISOFT", no qual são arrecadados materiais tecnológicos e eletro-eletrônicos de todos os colaboradores e também de uso da própria empresa para serem vendidos à Cooperativa de Reciclagem, gerando verba que é incorporado ao nosso FEC – Fundo de Empréstimo ao Colaborador. Este programa foi criado com objetivo de apoiar colaboradores que tenham necessidades financeiras pontuais e é auto-gerido por um grupo de colaboradores independente da gestão da empresa.

Também procuramos realizar campanhas de responsabilidade ambiental com nossos colaboradores, clientes e fornecedores, celebrando datas ambientais, como o Dia mundial da água e divulgando e participando de campanhas globais como a "hora do planeta" e "dia mundial sem carro". Ademais, a DISOFT sempre se preocupa em ter fornecedores que estejam de acordo com todas as normas ambientais vigentes, sendo este um importante critério para a escolha do mesmo.

Por fim, em 2008, a DISOFT realizou uma importante ação de final de ano junto à organização Iniciativa Verde, na qual plantou 300 árvores em áreas de reflorestamento na mata atlântica, em nome de cada um de seus clientes e colaboradores. A Iniciativa Verde é uma organização que busca soluções para tornar as atividades do homem menos agressivas ao meio ambiente, ela desenvolve pesquisas e projetos nacionais e internacionais para governos, indústrias e instituições internacionais. Entre essas iniciativas está o plantio de árvores em Áreas de Preservação Permanente, como forma de compensar parte das emissões de efeito estufa feitas pela empresa em questão. Além de plantar as árvores a organização estimula a economia local ao utilizar mão-de-obra da região onde ocorrem os plantios e realiza uma manutenção intensiva durante dois anos, em conjunto com parceiros locais.

Contra Corrupção:

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Valores como Transparência, Ética e Integridade sempre fizeram parte da cultura da DISOFT permeando todos seus processos e relações com clientes, colaboradores e fornecedores. Somando-se a isso, nos últimos 7 anos passaram a integrar um documento formal que é a carta de valores da empresa – documento que representa o grande acordo de relacionamento entre todos na empresa. A carta é revitalizada anualmente com a participação de todos os colaboradores e estes são estimulados a contribuir para o monitoramento e a melhoria contínua deste processo.

Ademais, o próprio modelo de gestão participativa adotado pela DISOFT reforça e ajuda a disseminar tais valores além de facilitar o monitoramento contra qualquer ação corrupta ou antiética. Isto ocorre porque, o modelo promove um processo de fluxo de informações mais ágil, flexível e transparente, onde todos os colaboradores participam, em diferentes níveis, de todos os processos decisórios podendo opinar, fazer sugestões e até monitorar o processo e as ações de seus colegas, líderes e liderados.

Com relação a seus concorrentes, também já faz parte da cultura da empresa, em todos os níveis de atuação, o repúdio a praticas de concorrência desleal, e não apoio e não participação de processos que manipulem licitações ou editais de concorrência públicos e privados, preocupando-se em alertar colaboradores, clientes e fornecedores para esta questão.

Finalmente, a transparência também permeia toda a parte financeira da empresa. A DISOFT disponibiliza seus fluxos e orçamentos financeiros na rede interna com acesso liberado para todos os colaboradores e possui um processo de auditoria externa e independente que garante a integridade de seus relatórios financeiros. As contas da DISOFT são auditadas a Planners Auditores

Independentes – que possui um método de auditoria denominado MAP - Método de Auditoria Planners, onde considera os erros potenciais, em cada ciclo transacional, e seus reflexos no patrimônio e demonstrações contábeis dos clientes.

São os nossos propósitos e valores que nos norteiam na busca de nossa existência como empresa, e nos motiva para fazermos a diferença na vida das pessoas de toda a nossa comunidade de negócios e entorno.