



Ser responsável faz parte da nossa natureza.

## COMUNICADO DE PROGRESSO – COP 2009/10



Lucas do Rio Verde, 14 de setembro de 2010.

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

Sr. Secretário-Geral

A Fiagril Ltda. reafirma sua convicção de apoiar 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, manifestamos nosso compromisso de continuar sustentando e difundindo tais princípios dentro de nossa esfera de influência. Comprometemo-nos a fazer do Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização, empreendendo esforços para divulgar publicamente este compromisso junto aos nossos funcionários, parceiros, clientes, público em geral e o engajamento em projetos de colaboração que promovam o avanço, em particular, dos Objetivos de Desenvolvimento das Nações Unidas.

Reconhecemos que um quesito 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, comprometemo-nos 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,



Miguel Vaz Ribeiro  
Presidente Executivo



# RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

## *INDICADORES ETHOS*



Organização não  
governamental com a  
missão de mobilizar,  
sensibilizar e ajudar as  
empresas e gerir seus  
negócios de forma  
socialmente responsável.

**EMPRESA: FRIAGRIL**  
**UNIDADE: MATRIZ**  
**VIGÊNCIA: 2009**  
**REALIZAÇÃO: DEZ/2009**

---

## APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta os resultados do processo de aprendizado e auto-avaliação da Fiagril quanto a sua gestão realizado no dia 16 de dezembro de 2009, pela Consultora da área de Responsabilidade Social do Sesi, Fernanda Luna. O principal objetivo desse trabalho foi identificar o status da Responsabilidade Social da empresa, de forma a reunir subsídios para avaliação e aprimoramento de sua Gestão Responsável, rumo à sustentabilidade.

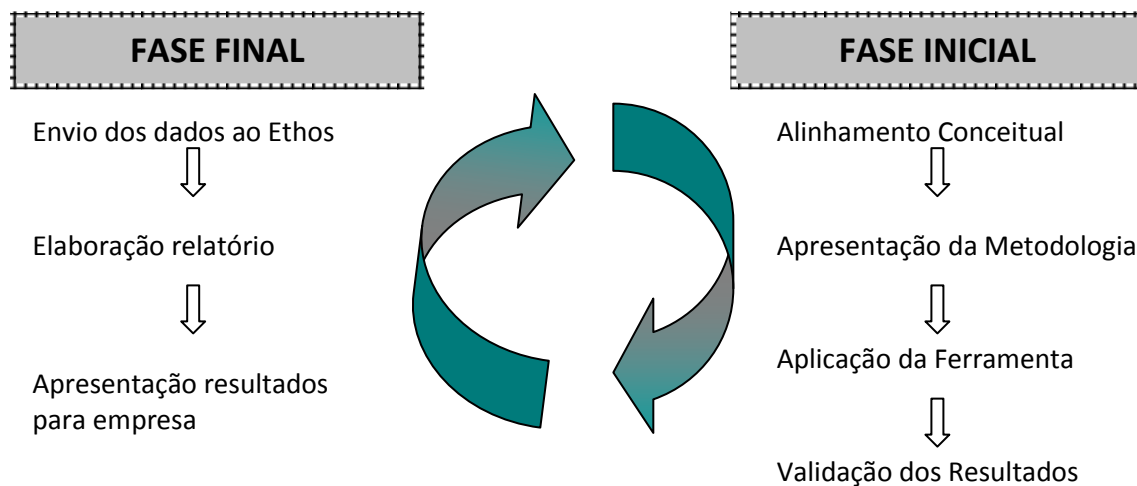
A ferramenta utilizada foi os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, instrumento disponibilizado pelo Instituto Ethos que tem a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável, abrangendo os temas: Valores, Transparência e Governança; Público Interno; Meio Ambiente; Fornecedores; Consumidores e Clientes; Comunidade; Governo e Sociedade, por serem consideradas as partes interessadas da empresa.

O relatório é composto por duas etapas: o comparativo disponibilizado pelo Instituto Ethos com as empresas que já preencheram os indicadores e a auto-avaliação realizada pela Fiagril com parecer da área de Responsabilidade Social do Sesi ao final de cada tema.

A comparabilidade do desempenho das empresas que preenchem o instrumento é realizada anualmente, o presente comparativo é referente ao ciclo de 2009, a ser encerrado em abril de 2010.

## METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi:



## COMPARATIVOS

Para melhor visualização e aproveitamento dos dados obtidos no preenchimento do questionário apresentam-se os comparativos disponibilizados pelo Instituto Ethos cruzando os resultados da Fiagril com o desempenho das empresas que já preencheram o instrumento.

## 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.

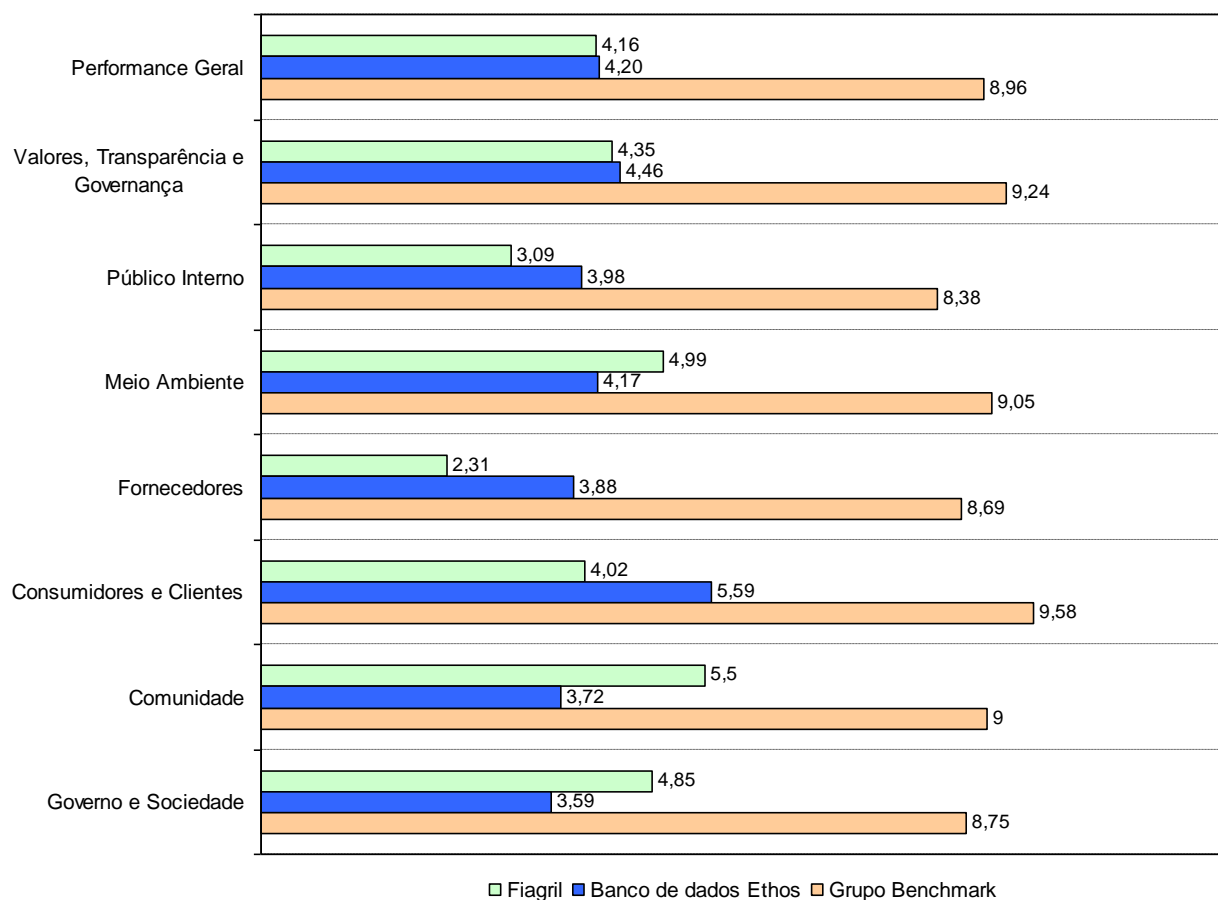
TEMA	ESTÁGIOS				PONTOS DISPONÍVEIS	PONTOS OBTIDOS PELA FIAGRIL	NOTA DA FIAGRIL
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança		X			345	150,01	4,35
Público Interno		X			345	106,73	3,09
Meio Ambiente		X			345	172,14	4,99
Fornecedores	X				345	79,82	2,31
Consumidores e Clientes		X			345	138,67	4,02
Comunidade			X		345	189,70	5,50
Governo e Sociedade		X			345	167,25	4,85

## COMPARATIVO DADOS FIAGRIL X GRUPO DE BENCHMARK X BANCO DE DADOS ETHOS

- O grupo 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 a versão 2008 do questionário, no ciclo de 2009.

TEMA	NOTA FIAGRIL	MÉDIA DO BANCO DE DADOS ETHOS	MÉDIA DO GRUPO DE BENCHMARK	MELHOR DESEMPENHO NO TEMA
<b>Performance Geral</b>	<b>4,16</b>	<b>4,20</b>	<b>8,96</b>	<b>9,48</b>
Valores, Transparência e Governança	4,35	4,46	9,24	10
Público Interno	3,09	3,98	8,38	10
Meio Ambiente	4,99	4,17	9,05	10
Fornecedores	2,31	3,88	8,69	10
Consumidores e Clientes	4,02	5,59	9,58	10
Comunidade	5,50	3,72	9	10
Governo e Sociedade	4,85	3,59	8,75	10

#### GRÁFICO RESULTADOS FIAGRIL X BANCO DE DADOS ETHOS X GRUPO BENCHMARK



## AVALIAÇÃO

<b>TEMA:</b>	<b>VALORES, TRANSPARÊNCIA E GOVERNANÇA</b>
--------------	--

INDICADOR 1	COMPROMISSOS ÉTICOS		
	Estágio Atual	Desafio	
Os valores da organização estão formalizados em uma carta de princípios, mas pouco incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas.	Os valores e princípios da organização existem em documento formal, que conta com processo de difusão sistemático, com foco no público interno, sob responsabilidade de pessoa ou área responsável.	A organização possui um código de conduta (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e mantém um programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas. Tais ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável.	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.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
<b>A empresa:</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	
1.1. expõe publicamente seus compromissos éticos por meio de material institucional, pela internet ou de outra maneira adequada às suas partes interessadas. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X		
<b>O Código de conduta e/ou a declaração de valores da organização</b>			
1.2 contemplam as seguintes partes interessadas: empregados, fornecedores, meio ambiente, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			X
1.3 proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (como suborno, corrupção, propina e caixa dois) para obtenção de vantagens comerciais. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X		
1.4 são explícitos quanto ao compromisso de ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos da empresa em sua interação com seus diversos públicos. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.	X		
1.5 são explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X		
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização cobrem assuntos como:</b>			
1.6 cumprimento das leis e pagamentos de tributos; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			X
1.7 concussão, pagamentos ou recebimentos questionáveis; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			X
1.8 regras explícitas no relacionamento com agentes públicos;			X
1.9 conflito de interesses; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X		



1.10 doações; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.11 corrupção ativa e passiva; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.12 improbidade administrativa; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.13 fraude em concorrência pública;		X
1.14 limites das atividades e contribuições políticas		X
1.15 relações com a comunidade; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.16 nepotismo;		X
1.17 prevenção e tratamento de fraudes Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
<b>A empresa:</b>		
1.18 possui comitê, conselho ou responsáveis formais por questões éticas reconhecidas internamente Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.19 possui comitê, conselho ou responsáveis formais por questões éticas reconhecidas externamente	X	
1.20 estimula a coerência entre os valores e princípios éticos da organização e a atitude individual de seus empregados Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
1.21 vincula expressamente a atuação das assessorias jurídica e contábil ao código de conduta/declaração de princípios		X
1.22 além de atender toda a legislação em vigor para seu exercício e estar em dia com todos os tributos, tem procedimentos para que todos seus empregados conheçam as leis a que estão submetidos, tanto as que se referem às atividades profissionais quanto as que os beneficiam, para que possam cumpri-las integralmente.		X

INDICADOR 2		ENRAIZAMENTO NA CULTURA ORGANIZACIONAL	
Estágio Atual	Desafio		
Os valores e princípios são transmitidos ao público interno esporadicamente ou em momentos específicos (como na contratação de empregados ou em processos de auditoria).	Há processos sistemáticos de difusão dos valores e princípios para o público interno.	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.	Além disso, todos os parceiros externos são estimulados a replicar esse processo na cadeia produtiva.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
2.1 questões éticas são abordadas em pesquisas de clima organizacional, por avaliação 360° ou ferramentas similares Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.		X
2.2 os empregados da empresa demonstram familiaridade no seu dia-a-dia com os temas e pressupostos contemplados no código de conduta, aplicando-os espontaneamente. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.	X	
2.3 a estrutura organizacional desenvolveu procedimentos para lidar com denúncias e resolução de conflitos relacionados ao desrespeito ao seu código de conduta ou à sua declaração de valores.		X

INDICADOR 3		GOVERNANÇA CORPORATIVA	
			Estágio Atual
Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, a empresa dispõe de um conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar e suas demonstrações financeiras são auditadas por auditoria externa independente.	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.	Além disso, a empresa tem políticas explícitas para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos sócios, com resultados monitorados e avaliados periodicamente.	Além do exposto nos estágios anteriores, a alta administração (conselho e diretores) incorpora critérios de ordem socioambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende ao princípio 10 do Pacto Global.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
A alta direção da empresa:		SIM	NÃO
3.1 conta com mecanismos ou sistemas formais para avaliação dos seus integrantes.		X	
3.2 possui estrutura que contempla um conselho de administração ou consultivo e uma auditoria externa independente, visando: assegurar o controle da propriedade sobre a gestão; prevenir/coibir abusos de poder de seus integrantes, fraudes por uso de informação privilegiada em benefício próprio ou atuação em conflito de interesses; e desencorajar o suborno e outras práticas de corrupção, a criação de “contabilidades paralelas” ou de contas secretas e a elaboração de documentos que não reflitam verdadeiramente as transações que reportam. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	
3.3 para nomear membros do conselho de administração ou consultivo, leva em consideração habilidades, conhecimentos, especialização e independência para orientar o direcionamento estratégico da organização, incluindo questões relativas a oportunidades e riscos ambientais e sociais, e monitorar a atuação dos gestores.		X	
3.4 utiliza estudos, pesquisas e apoio de especialistas para melhor fundamentar a resolução de dilemas éticos, socioambientais e relativos a direitos humanos. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	
3.5 inclui o respeito aos direitos humanos como critério formal em suas decisões de investimento e aquisição. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	
3.6 orienta suas operações em concordância com a declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e os direitos fundamentais no trabalho. Quando SIM, atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	
3.7 orienta suas operações em concordância com as diretrizes para empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);			X
3.8 orienta suas operações em concordância com os Princípios do Pacto Global ou em apoio aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	
3.9 A visão da empresa e sua estratégia contemplam contribuições da organização no que se refere ao desenvolvimento sustentável. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global. Quando SIM, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.		X	

INDICADOR 4		RELAÇÕES COM A CONCORRÊNCIA	
Estágio Atual	Desafio		
Segue as práticas de preço e concorrência comuns ao mercado, cumpre a legislação e busca um posicionamento leal.	Possui regras explícitas e declaradas contra a concorrência desleal, discutindo periodicamente (ou quando necessário) com o público interno sobre sua postura perante os concorrentes.	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.	Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados, considerando o combate à formação de trustes e cartéis, práticas desleais e comércio, fraudes em licitações e espionagem empresarial.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 4, atende ao princípio 10 do Pacto Global			
Quando assinalado o estágio 4, atende a meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
4.1 os princípios em relação à concorrência leal constam no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
<b>A empresa:</b>		
4.2 expõe publicamente, e com frequência, seus princípios em relação à concorrência		X
4.3 possui política de não utilização da demonstração dos defeitos ou deficiências dos produtos ou serviços concorrentes para promover seus produtos ou serviços. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global	X	
4.4 a política sobre concorrência desleal abrange a cadeia produtiva da empresa. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
<b>A política sobre concorrência desleal aborda os seguintes itens:</b>		
4.5 Pirataria; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
4.6 Sonegação fiscal; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
4.7 Contrabando; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
4.8 Adulteração de produtos ou marcas; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
4.9 Falsificação de produtos; Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global		X
<b>A empresa:</b>		
4.10 nos últimos três anos foi denunciada por prática de concorrência desleal pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cadê).		X
4.11 nos últimos três anos foi denunciada por órgãos como ANVISA, Ipem, Idec, Inmetro, PROCON, etc. ou outras organizações governamentais ou da sociedade civil por irregularidades em seus processos, serviços ou produtos.		X

INDICADOR 5		DIÁLOGO E ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)	
Estágio Atual	Desafio		

Está consciente da importância do diálogo e do engajamento das partes interessadas para o sucesso do negócio, conhece os dilemas específicos e atributos de algumas delas (empregados, clientes e consumidores, acionistas ou investidores) e estabeleceu canais de diálogo para a manutenção dessas relações.	Conhece os dilemas específicos e atributos da maioria de suas partes interessadas por meio de um mapeamento periódico e tem estabelecido mecanismos de diálogo e envolvimento das partes interessadas para remediar impactos socioambientais ocasionados por suas atividades, por meio de equipes preparadas para os planos de contingência necessários.	Além de priorizar o constante envolvimento e diálogo com suas partes interessadas, possui estratégia de gestão da informação e conhecimento para “internalizar as externalidades socioambientais” negativas ocasionadas por suas atividades como base para redefinição de políticas e processos de gestão ou produção.	Por meio de ferramentas e políticas específicas, dialoga e envolve as partes interessadas de forma estruturada em reflexões prévias sobre suas atividades, processos e ações de forma a prever, minimizar ou eliminar as externalidades socioambientais negativas ocasionadas pela organização. Além disso, o processo de diálogo e engajamento é auditado por terceiros.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
5.1 esta aberta à críticas de grupos ou partes interessadas sobre a natureza de seus processos, produtos ou serviços.	X	
5.2 tem política e/ou procedimentos de relacionamento para responder prontamente a qualquer sugestão, apelo, esforço ou demanda de suas partes interessadas.		X
5.3 O processo de diálogo e engajamento das partes interessadas conta com indicadores de desempenho para monitoramento das relações.		X
5.4 A empresa tem política para que os indicadores/dados/informações advindos do processo de diálogo e engajamento das partes interessadas sejam, comparáveis, confiáveis, relevantes e compreensíveis por suas partes interessadas.		X
5.5 Esses indicadores/dados/informações são utilizados no processo de planejamento geral da empresa.		X
5.6 Esses indicadores/dados/informações são inseridos no balanço social da empresa.		X
5.7 A empresa aplica metodologias de diálogo estruturado com as partes interessadas, como a norma AA 1000 ou similar.		X

INDICADOR 6	BALANÇO SOCIAL		
	Estágio Atual	Desafio	
Elabora sem	Elabora anualmente um	Produz, com amplo	Elabora balanço social com

regularidade definida um balanço social com informações sobre suas ações sociais e ambientais.	balanço social, descrevendo suas ações sociais e ambientais e incorporando aspectos quantitativos.	envolvimento interno, um balanço social facilmente acessível, que aborda aspectos sociais, ambientais e econômicos de suas atividades, contendo exclusivamente resultados favoráveis.	envolvimento de partes interessadas externas, integrando as dimensões social, ambiental e econômica de suas atividades e incluindo resultados desfavoráveis e os respectivos desafios, com metas para o próximo período.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
6.1 As informações sobre a situação econômico-financeira das atividades da empresa são auditadas por terceiros. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global</i>	X	
6.2 As informações sobre aspectos sociais e ambientais das atividades da empresa são auditadas por terceiros. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global</i>		X
6.3 No processo de elaboração do balanço social, a empresa envolve pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: comunidade, público interno, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>		X
6.4 A empresa incorpora no balanço social críticas, sugestões e depoimentos de partes interessadas.		X
6.5 O processo de divulgação do balanço social contempla pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: comunidade, público interno, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral.		X
6.6 A empresa expõe na internet dados sobre aspectos econômico-financeiros, sociais e ambientais de suas atividades. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>		X
6.7 A empresa contempla em seu balanço social dados e indicadores de monitoração da distribuição de riqueza.		X
6.8 Os dados coletados e utilizados para o balanço social são empregados no planejamento estratégico da empresa		X
<b>Ao produzir o balanço social a empresa leva em consideração os princípios de:</b>		
6.9 Inclusão	X	
6.10 Relevância e materiabilidade <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.11 Abrangência <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.12 Equilíbrio <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.13 Comparabilidade <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.14 Exatidão <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.15 Periodicidade <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.16 Clareza <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
6.17 Confiabilidade <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global</i>	X	
<b>TEMA:</b>	<b>PÚBLICO INTERNO</b>	



INDICADOR 7	RELAÇÕES COM SINDICATOS		
		Estágio Atual	Desafio
Não exerce pressão sobre os empregados em atividades sindicais.	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.	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 discussões.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
7.1 fornece informações que afetem os empregados em tempo hábil para que o sindicato e os empregados se posicionem. Quando SIM, atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global	X	
7.2 possui acordo coletivo com o sindicato da categoria principal. Quando SIM, atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global	X	
7.3 possui comissão de fábrica ou de abrangência empresarial garantida por acordo coletivo. Quando SIM, atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global	X	
7.4 caso atue em diferentes regiões, negocia com o conjunto de sindicatos dessas regiões um patamar mínimo de benefícios comuns.	X	
7.5 disponibiliza informações básicas sobre direitos e deveres da categoria, tais como dissídio, contribuições sindicais, etc. Quando SIM, atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global	X	

INDICADOR 8	GESTÃO PARTICIPATIVA		
Estágio Atual	Desafio		
Disponibiliza informações sobre a empresa (histórico, missão, visão, políticas, organograma, mercados, principais parceiros, clientes, etc) e treina os empregados (no momento da admissão, em programas de integração, em treinamento sobre novos produtos e serviços, em seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias, etc) para que possam compreendê-las e analisá-las.	Além disso, disponibiliza para os empregados informações econômico-financeiras.	Além do exposto nos dois estágios anteriores, tem um processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados, a fim de prepará-los para contribuírem com os comitês de gestão ou nas decisões estratégicas, apresentando informações importantes para a gestão de riscos e oportunidades.	Representantes dos empregados participam ativamente dos comitês de gestão ou das decisões estratégicas e têm comunicação regular com os membros da governança.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende ao princípio 3 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO

8.1 Todos os integrantes de comissões de empregados são eleitos pelos empregados, sem interferência da empresa. <i>Quando SIM, atende ao princípio 3 do Pacto Global</i>	X	
8.2 A empresa possui políticas e mecanismos formais para ouvir, avaliar e acompanhar posturas, preocupações, sugestões e críticas dos empregados, com o objetivo de agregar novos aprendizados e conhecimentos. <i>Quando SIM, atende ao princípio 3 do Pacto Global</i>	X	
8.3 A empresa possui programa de incentivo e reconhecimento das sugestões dos empregados para melhoria dos processos internos. <i>Quando SIM, atende ao princípio 3 do Pacto Global</i>	X	

INDICADOR 9		COMPROMISSO COM O FUTURO DAS CRIANÇAS	
Estágio Atual	Desafio		
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.	Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos de seus empregados (inclusive dos terceirizados), estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes, etc).	Além do descrito no estágio anterior, desenvolve ou apóia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.	Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende ao princípio 5 do Pacto Global			
Quando assinalado o estágio 4, atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
9.1 discute com outras empresas ou apresenta propostas práticas para o combate ao trabalho infantil em seu setor (ou de maneira geral). <i>Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global .</i> <i>Quando SIM, atende a meta nº 2 das Metas do Milênio.</i>		X
9.2 tem programa específico para contratação de aprendizes. <i>Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global .</i> <i>Quando SIM, atende a meta nº 2 das Metas do Milênio.</i>	X	
9.3 considerando seu papel social em relação aos aprendizes, oferece a eles boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal – com o devido acompanhamento, avaliação e orientação. <i>Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global.</i> <i>Quando SIM, atende a meta nº 2 das Metas do Milênio.</i>	X	
9.4 ao encerrar o período referente ao programa de aprendizagem , procura empregar os beneficiados na própria empresa; quando isso não e possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras. <i>Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global.</i> <i>Quando SIM, atende a meta nº 2 das Metas do Milênio.</i>	X	

INDICADOR 10		COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO INFANTIL	
Estágio Atual	Desafio		

Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.	Possui políticas ou iniciativas internas para facilitar a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos de seus empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) e oferece orientação médica, nutricional e psicóloga específica para acompanhamento desses períodos, a fim de assegurar que as competências para o desenvolvimento integral dessas crianças (sobrevivência, desenvolvimento, participação e proteção) sejam alcançadas.	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.	Entende que a proteção à maternidade e à infância é um direito e uma contribuição fundamental para o desenvolvimento de presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos de infância.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 1, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			
Quando assinalado a partir do estágio 1, atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
10.1 oferece programa específico para a saúde da mulher gestante. Quando SIM, atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio.		X
10.2 oferece programa de orientação aos empregados sobre como se dá o desenvolvimento integral da criança por meio do fortalecimento das competências familiares.		X
10.3 faz acompanhamento periódico da cobertura vacinal, crescimento e desenvolvimento dos filhos dos empregados, solicitando e verificando a Caderneta de Saúde da Criança do Ministério da Saúde.		X
10.4 promove campanhas de imunização dos empregados e seus dependentes com vacinas não oferecidas pela rede pública de saúde.		X
10.5 faz acompanhamento da inclusão dos filhos dos empregados na escola, por meio de solicitação de comprovantes de matrícula (particularmente das crianças com deficiência)	X	
10.6 possui política específica para os empregados que sejam pais ou responsáveis por crianças com deficiência, garantindo-lhes a possibilidade de acompanhar o desenvolvimento dos filhos de forma adequada.		X
10.7 contribui com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente, destinando para esse fim 1% do imposto de renda devido. Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global Quando SIM, atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio.		X
10.8 estimula os empregados a destinar até 6% do imposto de renda devido para contribuir com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente. Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global Quando SIM, atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio.		X
10.9 estimula os fornecedores e empresas parceiras a destinar 1% do imposto de renda devido para contribuir com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente. Quando SIM, atende ao princípio 5 do Pacto Global Quando SIM, atende às metas nº 2, 4 e 8 das Metas do Milênio.		X
<b>A empresa oferece para os empregados de todos os níveis hierárquicos os seguintes benefícios:</b>		
10.10 Plano de saúde familiar; Quando SIM, atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio.		X
10.11 Creche no local de trabalho ou por rede conveniada, conforme determina a lei. Quando SIM, atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio.		X



10.12 Flexibilidade de horário para os empregados com filhos menores de 6 anos;		X
10.13 Auxílio para a educação dos filhos.		X
<b>A empresa:</b>		
10.14 oferece aos trabalhadores terceirizados os mesmos benefícios de seus empregados registrados.		X
10.15 oferece aos trabalhadores comissionados os mesmos benefícios de seus empregados registrados.	X	
10.16 possui políticas de acompanhamento do pós-parto, particularmente para identificação da depressão pós-parto. Quando SIM, atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio.		X
10.17 facilita a utilização da flexibilidade de horário para amamentação, conforme legislação em vigor. Quando SIM, atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio.	X	

INDICADOR 11	VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE		
	Estágio Atual	Desafio	
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.	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Além de possuir normas escritas e canais para possíveis denúncias contra práticas discriminatórias negativas, realiza treinamentos e seminários de conscientização específicos sobre o tema e utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas e estabelecer estratégias de recrutamento e promoção.	Estende essas ações a toda a cadeia produtiva e participa de fóruns de valorização de segmentos em desvantagem, como negros (pretos e pardos), mulheres, pessoas com deficiência e pessoas acima de 45 anos de idade, entre outros segmentos e situações.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
11.1 A política de valorização da diversidade e não-discriminação consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.	X	
<b>Essa política contempla explicitamente:</b>		
11.2 a questão étnico-racial; Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
11.3 a questão de gênero; Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.	X	
11.4 a questão de idade;	X	
11.5 a questão religiosa; Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
11.6 a questão da orientação sexual; Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
11.7 a questão da origem geográfica;	X	
11.8 a questão da classe social; Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	

11.9 a questão da deficiência;	X	
11.10 a questão da aparência física;		X
11.11 Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, a empresa insere quesitos para monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos segmentos em desvantagem, entre outras situações. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.	X	
11.12 Da política de valorização da diversidade e não discriminação derivam procedimentos formais para processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e demissão. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.	X	
11.13 Nessa política estão claramente previstos os mecanismos e canais formais para denúncia, encaminhaamento, análise e apuração de fatos que envolvam possíveis casos de discriminação.		X
11.14 A empresa possui programa específico de contratação de pessoas com deficiência e atende rigorosamente a legislação de cotas para esse público.		X
11.15 Da política de valorização da diversidade e não discriminação derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação e promover pessoas com deficiência.		X
11.16 A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer acessibilidade, de acordo com a legislação em vigor.		X
11.17 Da política de valorização da diversidade e não discriminação derivam procedimentos para a contratação de pessoas com idade superior a 45 anos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global		X
11.18 Da política de valorização da diversidade e não discriminação derivam procedimentos específicos que abordam a questão da faixa etária dos empregados. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global		X
11.19 A empresa procura evitar a demissão de indivíduos com idade superior a 45 anos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global		X
11.20 A empresa oferece oportunidade de trabalho para ex-detentos.		X
11.21 Da política de valorização da diversidade e não discriminação derivam políticas específicas para empregados indígenas.		X

INDICADOR 12	COMPROMISSO COM A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL		
Desafio			
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. Exige em contrato que a legislação seja cumprida rigorosamente também pelos empregados terceirizados.	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade racial. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, reforçar as campanhas de conscientização, rever processos e políticas, etc.	Possui compromisso público de promover a equidade racial, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que priorizam a equidade e pela promoção de ações afirmativas para garantir oportunidades iguais para negros, nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna.	Além de manter programas de desenvolvimento profissional, <i>coaching</i> e/ou <i>mentoring</i> voltados para empregados negros, estimula a promoção da igualdade racial em toda sua cadeia produtiva e investe em programas para a comunidade que tenham o mesmo objetivo, contribuindo na conscientização da sociedade sobre o tema.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO

12.1 A política promoção da equidade e não-discriminação racial é formal e consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</i>		
12.2 Da política promoção da equidade e não-discriminação racial derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação e o desenvolvimento na carreira de empregados negros.		
12.3 A política promoção da equidade e não-discriminação racial é explícita no que se refere a salários e benefícios, previdência privada e acesso a treinamentos e bolsas de estudos.		
12.4 A empresa realiza campanhas internas de conscientização para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da equidade e não-discriminação racial <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</i>		
12.5 A empresa tem metas para promover a equidade racial nos processos de admissão, promoção e treinamento, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas.		
12.6 A política promoção da equidade e não-discriminação racial garante a participação de negros nos processos decisórios e na gestão, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas da empresa. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</i>		
12.7 A promoção da equidade e não-discriminação racial é uma das dimensões da política de comunicação estratégica da empresa.		
12.8 A política de comunicação comercial tem como premissa não utilizar imagens ou situações que atentem contra a dignidade dos negros. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</i>		

INDICADOR 13		COMPROMISSO COM A PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO	
Desafio			
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. Exige em contrato que a legislação seja cumprida rigorosamente também pelos empregados terceirizados.	Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização, etc..	Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa.	Além de manter programas de desenvolvimento profissional, <i>coaching e/ou mentoring</i> específicos para mulheres, afim de estimular a formação de lideranças femininas na empresa, envia esforços para que a atitude de promover a equidade de gênero seja replicada em toda a sua cadeia produtiva e investe em programas da comunidade que tenham por objetivo a valorização da mulher.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
13.1 A política promoção da equidade de gênero é formal e consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global</i> <i>Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.</i>		
13.2 Da política promoção da equidade de gênero derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação das mulheres e promovê-las.		
13.3 A política promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva.		
13.4 A política de promoção da equidade de gênero explicita igualdade de condições para		

homens e mulheres no que se refere a salários e benefícios, previdência privada e acesso a treinamentos e bolsa de estudos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.5 A empresa realiza campanhas internas de conscientização para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização da mulher. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.6 O plano de saúde da empresa tem adaptações específicas objetivando a manutenção e cuidados com a saúde da mulher. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.7 A empresa tem metas de contratação, treinamento e mobilidade interna visando a promoção da equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.7 A política de promoção da equidade garante a participação feminina nos processos decisórios e na gestão, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas da empresa Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.8 A empresa promove, quando necessário, a adequação às condições físicas das mulheres de espaços de trabalho e de equipamentos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.9 A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente atividades que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.10 A promoção da equidade de gênero é uma das dimensões da política de comunicação estratégica da empresa. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.11 A política de comunicação comercial tem como premissa não utilizar a figura feminina de maneira estereotipada ou que atente contra a dignidade das mulheres. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.12 A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a discriminação contra mulheres com problemas de saúde, inclusive soropositivas. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.13 A empresa tem procedimentos que garantem a proteção das mulheres contra a violência e o assédio psicológico, moral, físico e sexual no local de trabalho e na locomoção entre casa e empresa. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando SIM, atende à meta nº 3 das Metas do Milênio.		
13.15 A empresa promove campanhas de sensibilização dos homens sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre paternidade responsável.		

INDICADOR 14	RELAÇÕES COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS		
	Estágio Atual	Desafio	

Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.	Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.	Além de monitorar o cumprimento da legislação, negocia com seus fornecedores para que proporcionem a seus empregados níveis salariais compatíveis com as médias de mercado.	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.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
14.1 O código de conduta e/ou a declaração de valores da empresa contempla questões referentes à não-discriminação dos trabalhadores terceirizados.		X
<b>A empresa</b>		
14.2 integra os trabalhadores terceirizados a seus programas de treinamento e desenvolvimento profissional. Quando SIM, atende ao princípio 6 do Pacto Global	X	
14.3 possui um número de trabalhadores terceirizados inferior a 20% do total de contratados.	X	
14.4 possui política de integração dos trabalhadores terceirizados com a cultura, valores e princípios da empresa. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global		X

INDICADOR 15	POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E CARREIRA		
		Estágio Atual	Desafio
Busca superar os pisos salariais firmados com os sindicatos.	Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.	Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades.	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.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
15.1 O plano de cargos e salários da empresa é transparente e abordado em seu código de conduta e/ou em sua declaração de valores.		X
15.2 A remuneração variável da empresa representa menos de 20% da massa salarial. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global		X
<b>A empresa:</b>		
15.3 possui políticas com metas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga pela empresa.		X



Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global		
15.4 nos últimos dois anos, aumentou o menor salário da empresa em relação ao salário mínimo vigente.	X	
Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global		
15.5 realiza pesquisas para medir a satisfação dos empregados quanto à sua política de remuneração e benefícios.	X	
Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global		
<b>O programa de participação nos lucros ou resultados, caso o possua:</b>		
15.6 foi estabelecido por meio de negociação com uma comissão de empregados ou sindicato e em conformidade com a legislação aplicável.		X
<b>O programa de bonificação da empresa, caso o possua:</b>		
15.7 foi estabelecido por meio de negociação com uma comissão de empregados ou sindicato e em conformidade com a legislação aplicável.		X
15.8 oferece aos empregados bônus adicionais orientados por elementos de sustentabilidade, como êxitos a médio e longo prazo ou o alcance de metas relacionadas ao desempenho social e ambiental		X

INDICADOR 16		CUIDADOS COM SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO	
Estágio Atual	Desafio		
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.	Possui indicadores para monitorar os planos de metas para ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Além de desenvolver campanhas e realizar pesquisas, conta com a participação dos empregados na definição das metas e indicadores de desempenho relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança, os quais são incluídos no planejamento estratégico e divulgados amplamente.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 4, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global			
Quando assinalado o estágio 4, atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
16.1 foi certificada pela norma SA8000, BS8800, OHSAS1801 ou norma equivalente.		X
16.2 oferece programa de prevenção e tratamento para dependência de drogas e álcool.		X
16.3 oferece programa específico para portadores de HIV/aids.		X
16.4 o código de conduta da empresa possui uma política de respeito à privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis obtidas e mantidas sob responsabilidade da área de RH.		X
16.5 essa política prevê a não-discriminação por HIV/aids.		X
16.6 possui normas e processos para combater situações de assédio moral, os quais são divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos.		X
16.7 possui normas e processos para combater situações de assédio sexual, os quais são divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos.		X
16.8 promove exercícios físicos no horário de trabalho.		X
16.9 promove programa de combate ao estresse para os empregados, especialmente para os que desempenham funções mais estressantes.		X
16.10 possui programa de orientação alimentar e nutricional.		X

16.11 possui política de equilíbrio-família que aborde questões relativas a horário de trabalho e horas extras.		X
16.12 possui política de compensação de horas extras para todos os empregados, inclusive gerentes e executivos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	

INDICADOR 17	COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E A EMPREGABILIDADE		
	Estágio Atual	Desafio	
Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.	Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal e considerando a aplicabilidade em sua função atual.	Além de promover capacitação contínua, oferece a seus empregados bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo em sua empregabilidade, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	Promove capacitação contínua em todos os níveis hierárquicos e oferece a seus empregados bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo em sua empregabilidade, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
17.1 analisa periodicamente o perfil socioeconômico de seus empregados no sentido de balizar suas estratégias de remuneração e benefícios e de educação e desenvolvimento profissional. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 5 e 6 do Pacto Global. Quando SIM, atende à meta nº 2 das Metas do Milênio.	X	
17.2 mantém programa de erradicação do analfabetismo, educação básica ou ensino supletivo entre seus empregados, com metas e recursos definidos. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global. Quando SIM, atende à meta nº 2 das Metas do Milênio.	X	
17.3 possui programa de mapeamento para identificação de competências potenciais a serem desenvolvidas. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
17.4 contempla em suas políticas de desenvolvimento programas que promovam a coerência entre os valores e princípios éticos da organização com os valores e princípios individuais de seus empregados. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
17.5 possui programas de aconselhamento sobre o planejamento de carreiras, de forma a auxiliar os empregados na reflexão sobre suas funções e identificação de objetivos em longo prazo.		X
17.6 considerando seu papel social em relação aos estagiários, oferece a eles boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo, com o devido acompanhamento. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	
17.7 ao encerrar o período referente ao programa de estágio, procura empregar os estagiários na própria empresa; quando isso não é possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global	X	

INDICADOR 18	COMPORTAMENTO NAS DEMISSÕES		
Estágio Atual	Desafio		

Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária de empregados, reduzir a carga horária, etc) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações por competência técnica, psicológica e comportamental, que garantem a impessoalidade da decisão e permitem acesso às informações que balizaram o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitida(s). Caso haja necessidade de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos para orientar prioridades.	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.	Além disso, financia a recapacitação ( <i>mentoring, coaching, etc</i> ) dos empregados demitidos sem justa causa.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global Quando assinalado a partir do estágio 2, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
18.1 teve reclamações trabalhistas relacionadas a demissão nos últimos três anos.	X	
18.2 acompanha e avalia a periodicamente a rotatividade de empregados e tem política para minimizar e melhorar esse indicador. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.		X
18.3 busca estabelecer diálogo estruturado com instâncias do governo local, especialistas, ONGS e sindicatos para conhecer, entender, prever e reduzir o impacto de um possível fechamento de unidades de negócios ou plantas, ou da eventual necessidade de corte de pessoal. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3 e 6 do Pacto Global. Quando SIM, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.		X
18.4 busca parcerias com organizações especializadas para desenvolver programas de capacitação e de estímulo ao empreendedorismo. Quando SIM, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.	X	
18.5 diante da necessidade de redução de pessoal, prevê uma comunicação dirigida aos empregados remanescentes sobre as razões que balizaram a decisão tomada. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.		X

INDICADOR 19	PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA		
Desafio			



Oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria.	Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.	Desenvolve atividades sistemáticas de orientação (coletiva e individual), aconselhamento e preparação para a aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.	Além de possuir programa sistemático de preparação interna, oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
19.1 oferece programa de previdência complementar a todos seus empregados.		
19.2 envolve familiares dos empregados no processo de preparação para a aposentadoria.		
19.3 participa da elaboração de políticas públicas com foco em idosos.		
19.4 participa ou apóia programas e campanhas públicas ou privadas de valorização dos idosos.		
Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global		

<b>TEMA:</b>	<b>MEIO AMBIENTE</b>
--------------	----------------------

INDICADOR 20	COMPROMISSO COM A MELHORIA DA QUALIDADE AMBIENTAL		
			Estágio Atual
Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Trata a questão ambiental como tema transversal em sua estrutura organizacional e a inclui no planejamento estratégico.	Ao desenvolver novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), leva em conta, desde a concepção, os princípios da sustentabilidade ambiental e as oportunidades a ela relacionadas.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
A empresa:	SIM	NÃO	
20.1 possui política ambiental formal, de conhecimento de todos os empregados e consta no código de conduta da empresa. Quando SIM, atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X	
20.2 tem uma pessoa responsável pela área de meio ambiente que participa de suas decisões estratégicas. Quando SIM, atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X		
20.3 participa de comitês/conselhos locais ou regionais para discutir a questão ambiental com o governo e a comunidade. Quando SIM, atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X		
20.4 contribui para a preservação da biodiversidade por meio de políticas específicas, projetos de conservação de áreas protegidas e/ou programa de proteção a animais ameaçados. Quando SIM, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X	
20.5 tem política explícita de não-utilização de materiais e insumos provenientes de exploração ilegal de recursos naturais. Quando SIM, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X	
20.6 dispõe de processos para mapeamento e análise sistêmica para a melhoria da qualidade ambiental. Quando SIM, atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X		

INDICADOR 21	EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL		
	Estágio Atual	Desafio	
Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento, etc)	Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.	Além de campanhas internas, desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados, fornecedores, consumidores e clientes e a comunidade do entorno imediato da empresa.	Além de desenvolver campanhas, apóia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
21.1 desenvolve periodicamente campanhas internas de redução do consumo de água e energia. Quando SIM, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
21.2 desenvolve periodicamente campanhas internas de educação com base nos 3Rs. Quando SIM, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
21.3 desenvolve periodicamente campanhas internas de educação para o consumo consciente. Quando SIM, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X

INDICADOR 22	GERENCIAMENTO DOS IMPACTOS SOBRE O MEIO AMBIENTE E DO CICLO DE VIDA DE PRODUTOS E SERVIÇOS		
	Estágio Atual	Desafio	
Produce estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Possui sistemas de gestão ambiental padronizados e formalizados, incluindo ampla identificação de riscos, plano de ação, alocação de recursos, treinamento de empregados e auditoria.	Além de possuir sistema de gestão ambiental, produz estudos de impacto em toda a cadeia produtiva; desenvolve parceria com fornecedores visando a melhoria de seus processos de gestão ambiental e participa da destinação final dos produtos e processos pós-consumo.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global . Quando assinalado a partir do estágio 3, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
22.1 possui plano de emergência ambiental, que relaciona todos os seus processos e produtos ou serviços que envolvam situações de risco, e treina seus empregados para enfrentar tais situações. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
22.2 possui política e sistema de monitoramento visando o aumento da qualidade ambiental da logística e gestão de frota (tanto para os veículos da empresa quanto para de seus contratados). Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
22.3 possui programa de gerenciamento de resíduos com a participação do cliente, como para a coleta de materiais tóxicos ou a reciclagem pós-consumo. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X	
22.4 fornece aos consumidores e clientes informações detalhadas sobre danos ambientais resultantes do uso e as destinação final de seus produtos.	X	
22.4 discute com os empregados, consumidores e clientes, fornecedores e a comunidade os impactos ambientais causados por seus produtos e serviços. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X

22.5 prioriza a contratação de fornecedores que comprovadamente tenham boa conduta ambiental. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
22.6 possui certificações ambientais como a ISO14001, o selo FSC, etc. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X

INDICADOR 23		SUSTENTABILIDADE DA ECONOMIA FLORESTAL	
Estágio atual	Desafio		
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.	Tem política ou programa específico para verificar a origem e a cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo.	Os insumos madeireiros e florestais utilizados na operação diária e/ou processo produtivo possuem certificação de origem e da cadeia de custódia.	Os insumos madeireiros e florestais utilizados nas instalações e/ou nos produtos da empresa possuem certificação de origem e/ou da cadeia de custódia.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 4, 5, 7,8, 9 e 10 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
23.1 realiza visitas programadas ou eventuais para realizar monitoramento da origem ou da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais que utiliza.		X
23.2 incentiva seus fornecedores a buscar certificação florestal.		X
23.3 prioriza a apoiar os fornecedores engajados na busca da sustentabilidade das florestas. Quando SIM, atende aos princípios 4, 5, 7,8, 9 e 10 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X

INDICADOR 24	MINIMIZAÇÃO DE ENTRADAS E SAÍDAS DE MATERIAIS		
	Estágio Atual	Desafio	
Sem alterar seu padrão tecnológico atual, tem procurado reduzir o consumo de energia, de água, de produtos tóxicos e de matérias-primas e implantar processos para a destinação adequada de resíduos.	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Além de investir na redução e na reutilização de recursos, possui processo para medir, monitorar e auditar periodicamente os aspectos ambientais significativos relacionados ao consumo de recursos naturais e à produção de resíduos e desejos, estabelecendo periodicamente novas metas.	Está próxima de atingir alto nível de sustentabilidade ambiental por meio de estratégias de reutilização e compensação ambiental que abrangem todo o sistema produtivo.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO

24.1 possui iniciativas para o uso de fontes de energia renovável. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X	
24.2 mantém ações de controle da poluição causada por veículos próprios e de terceiros a seus serviços. Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
<b>A empresa possui sistema de monitoramento com metas específicas para:</b>		
24.3 o aumento da eficiência energética Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
24.4 a redução de consumo de água Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.		X
24.5 a redução de geração de resíduos sólidos Quando SIM, atende aos princípios 7,8 e 9 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 7 das Metas do Milênio.	X	
24.6 a redução da emissão de Co <sup>2</sup> e outros gases do efeito estufa na atmosfera	X	

<b>TEMA:</b>	<b>FORNECEDORES</b>
--------------	---------------------

INDICADOR 25	CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES		
Desafio			
Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.	Alem de adotar critérios descritos anteriormente, estimula e coleta evidências de que seus fornecedores reproduzem suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores e monitoram esses critérios periodicamente.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global .			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
<b>A empresa:</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
25.1 inclui as políticas e critérios para o relacionamento com os fornecedores em seu código de.		
Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .		
25.2 ao selecionar fornecedores (ou desenvolver novos fornecedores), inclui como critério a prática efetiva de processos éticos de gestão das informações de caráter privado obtidas em suas relações com clientes ou com o mercado em geral.		
Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .		
25.2 possui política explícita ou programa específico de responsabilidade social empresarial para a cadeia de fornecedores.		
Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .		
25.4 produz relatório periódico com evidências de que questões relacionadas à responsabilidade social empresarial estão sendo cumpridas e implementadas em sua cadeia produtiva.		

25.5 discute questões relacionadas à responsabilidade social com seus fornecedores, visando o treinamento e adequação deles a seus critérios. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .</i>		
25.6 estabelece prazo formal para que os fornecedores entrem em conformidade com seus critérios de responsabilidade social. <i>Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .</i>		
25.7 ao exigir práticas de responsabilidade social de seus fornecedores, realiza visitas de inspeção dessas práticas.		
25.8 conhece em profundidade a origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias e tem a garantia de que nessa origem os direitos humanos e o meio ambiente são respeitados.		
25.9 adota critérios de compra que consideram a garantia de origem, para evitar a aquisição de produtos piratas, falsificados ou frutos de roubo de carga. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .</i>		

INDICADOR 26	TRABALHO INFANTIL NA CADEIA PRODUTIVA		
Desafio			
Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Além de possuir esta cláusula, verifica seu cumprimento periodicamente e realiza campanhas de conscientização para todos os fornecedores, assumindo publicamente a postura de repúdio à mão-de-obra infantil.	Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NAO
26.1 tem como prática proceder periodicamente pesquisa, verificação e relatórios sobre sua cadeia produtiva, realizando inspeções in loco e exigindo documentação comprobatória da não-existência de mão-de-obra infantil.		

INDICADOR 27	TRABALHO FORÇADO (OU ANÁLOGO AO ESCRAVO) NA CADEIA PRODUTIVA		
Desafio			
Cumpr rigorosamente a legislação e possui	Além disso, confere periodicamente o	Além de possuir essa cláusula, verifica seu	Articula programas e atividades que visam



políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	cumprimento da lei e inclui a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em seus contratos com fornecedores.	cumprimento periodicamente e realiza campanhas de conscientização para todos os fornecedores, assumindo publicamente uma postura de repúdio ao trabalho forçado.	erradicar o trabalho forçado de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou poder público.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1, 2 e 4 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 1 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
27.1 tem como prática proceder periodicamente pesquisa, verificação e relatórios de avaliação e acompanhamento de seus fornecedores, exigindo documentação comprobatória da não-existência da mão-de-obra forçada.		
27.2 antes de comprar ou contratar um fornecedor, tem como procedimento verificar a Lista Suja de Trabalho Forçado do Ministério do Trabalho.		

INDICADOR 28	APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES		
			Estágio Atual
Negocia com transparência e estabelece relações contratuais com base em critérios comerciais.	Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.	Além de contribuir para a melhoria gerencial dos fornecedores, mantém com eles relações comerciais duradouras e utiliza critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.	Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
28.1 inclui entre seus fornecedores indivíduos ou grupos da comunidade, tais como cooperativas de pequenos produtores ou de iniciativas solidárias, associações de bairro e organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos (indígenas, deficientes, etc) Quando SIM, atende aos princípios 1e 2 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
28.2 apóia organizações que praticam e promovem o comércio justo. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.		X
28.3 tem como norma o tratamento justo aos fornecedores, privilegiando o pequeno fornecedor Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .	X	
28.3 estimula a formação de redes ou cooperativas de pequenos fornecedores, ajudando-os a se adequar a novos padrões de fornecimento. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
28.5 tem política de compras que privilegia fornecedores com certificação socioambiental. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .		X
28.6 tem mecanismos formais que permitem transferir para a cadeia de fornecedores seus valores e princípios, tais como condições de trabalho, ausência de trabalho infantil e forçado, proteção ao meio ambiente, equidade de gênero, transparência, participação e prestação de contas. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .		X

Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.		
28.7 possui ouvidor de fornecedores ou função similar, para assegurar uma relação de parceria com eles.		
Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .		
Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.		X

<b>TEMA:</b>	<b>CONSUMIDORES E CLIENTES</b>
--------------	--------------------------------

INDICADOR 29		POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO COMERCIAL	
Estágio Atual	Desafio		
Atua rigorosamente de acordo com a legislação de defesa do consumidor. Focaliza suas estratégias de comunicação nos objetivos relacionados a volume de vendas e resultados financeiros.	Tem uma política formal de comunicação, alinhada com seus valores e princípios e abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.	Tem consciência de seu papel na formação de valores e de padrões de consumo e comportamento da sociedade e tem procedimentos específicos para que sua comunicação possibilite a criação de valores positivos na sociedade como forma de contribuir com o desenvolvimento sustentável.	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 2, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
29.1 A política de comunicação comercial consta no código de conduta da empresa.		X
<b>A empresa:</b>		
29.2 atualiza sempre que necessário o material de comunicação destinado aos consumidores/clientes (rótulos, embalagens, termos de garantias, etc) para tornar mais transparente o relacionamento e mais seguro o uso de seus produtos.	X	
29.3 chama atenção do cliente/consumidor para alterações nas características de seus produtos ou serviços.	X	
Quando SIM, atende aos princípios 1e 2 do Pacto Global .		
29.4 tem política formal contra propaganda que coloque crianças, adolescentes, negros, mulheres ou qualquer indivíduo em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco.		X
Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .		
29.5 realiza análise prévia de peças publicitárias para verificar a conformidade com seus valores e princípios.	X	
Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .		
29.6 possui políticas específicas para assegurar que a comunicação voltada para o público infante-juvenil seja responsável.		X
Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .		
29.7 interagem com seus fornecedores e distribuidores estimulando-os a adotar uma postura responsável em relação à comunicação voltada para o público infante-juvenil.		X
29.7 realiza análise prévia de peças publicitárias para verificar a conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.		X
Quando SIM, atende aos princípios 1e 2 do Pacto Global .		
29.9 teve, nos últimos três anos, alguma campanha ou peça de comunicação como objeto de reclamação de clientes, fornecedores ou concorrentes.		X



29.10 nos últimos três anos, teve campanhas ou peças publicitárias retiradas do ar ou recolhidas por pressão de organizações da sociedade civil organizada.		X
---	--	---

INDICADOR 30	EXCELENCIA NO ATENDIMENTO		
			Estágio Atual
Possui um atendimento básico receptivo, amplamente divulgado, focado na informação e na solução de demandas individuais.	Proporciona fácil acesso do consumidor/cliente ao serviço ou informação de seu interesse, registra e comunica internamente as manifestações dele, resolvendo rápida e individualmente as demandas e orientando-os sobre os procedimentos adotados.	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.	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
30.1 A política e as normas de relacionamento com clientes e consumidores constam no código de conduta da empresa.		X
<b>A empresa:</b>		
30.2 possui um ouvidor do consumidor ou função similar.		X
30.3 oferece serviço de atendimento ao cliente (SAC) ou outra forma de atendimento especializado para receber e encaminhar sugestões, opiniões e reclamações relativas a seus produtos e serviços. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .	X	
30.4 promove treinamento contínuo de seus profissionais de atendimento para uma relação ética e de respeito aos direitos do consumidor.	X	
30.5 treina e incentiva seu profissional de atendimento a reconhecer falhas e agir com rapidez e autonomia na resolução de problemas.	X	
30.6 adverte continuamente seu profissional de atendimento e áreas correlatas sobre a importância de procedimentos éticos na obtenção, manutenção e uso das informações de caráter privado resultantes da interação com seus consumidores, clientes ou usuários. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .	X	
30.7 o serviço de atendimento a consumidores/clientes é acompanhado por indicadores e tem representação nos processos de tomada de decisão da empresa.	X	
30.8 ao vender produtos e serviços, utiliza somente argumentos verdadeiros para o convencimento do consumidor ou cliente.	X	
30.9 possui política explícita de não-suborno para obtenção de decisão de compra de produtos ou contratação de serviços. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .	X	
30.10 possui uma política formal de proteção à privacidade e/ou um sistema de gestão das informações privadas do consumidor, cliente ou usuário.	X	
30.11 informa ao cliente o propósito da coleta de informações pessoais antes de fazê-la. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .	X	
30.12 solicita apenas informações pessoais relevantes e não além dos objetivos para os quais declara serem necessárias. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .	X	
30.13 fornece informações cadastrais do cliente a terceiros apenas mediante aprovação dele.	X	
30.14 possui uma política que permite ao consumidor, cliente ou usuário a inclusão, alteração e exclusão de seus dados do banco de informações da empresa.		X

INDICADOR 31		CONHECIMENTO E GERENCIAMENTO DOS DANOS POTENCIAIS DOS PRODUTOS E SERVIÇOS	
Desafio			
Realiza esporadicamente estudos e pesquisas técnicas sobre danos potenciais de seus produtos e serviços para os consumidores e clientes.	Realiza regularmente estudos e pesquisas técnicas sobre riscos potenciais e divulga as informações obtidas para parceiros comerciais, adotando medidas preventivas ou corretivas quando detectados riscos de falhas. Disponibiliza informações detalhadas sobre seus produtos e serviços a seus consumidores e clientes.	Além disso, por meio do diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e a segurança do consumidor ou cliente.	Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos ou na prestação de serviços.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
<b>A empresa:</b>		
31.1 mantém programa especial com foco em saúde e segurança do consumidor/cliente de seus produtos e serviços.		
31.2 possui sistemas internos ágeis e capacita sua área de comunicação externa para responder com rapidez e transparência a situações de crise.		
31.3 foi, nos últimos três anos, processada pelo não-cumprimento de regulamentos relacionados à saúde e à segurança do consumidor/cliente.		
31.4 teve, nos últimos cinco anos, produtos retirados do mercado por pressão de clientes/consumidores ou órgãos de defesa.		
31.5 tem serviços/produtos proibidos em outros países e ainda comercializados no Brasil ou exportados.		
<b>Em relação ao Código de Defesa do Consumidor, a empresa:</b>		
31.6 já teve produtos multados pelo não-cumprimento de regulamento referente à informação e rotulagem.		

<b>TEMA:</b>	<b>COMUNIDADE</b>
--------------	-------------------

INDICADOR 32		GERENCIAMENTO DO IMPACTO DA EMPRESA NA COMUNIDADE DE ENTORNO	
Estágio Atual	Desafio		
Procura tomar medidas reparadoras em resposta a reclamações e manifestações da comunidade.	Conhece em profundidade seus impactos, possui processo estruturado para registrar reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre as providências tomadas.	Possui uma política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e informá-la sobre atuais e futuros planos e impactos de suas atividades, envolvendo a comunidade na resolução dos problemas.	Além de possuir uma política formal de relacionamento com a comunidade, mantém comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar suas atividades e monitorar seus impactos.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado a partir do estágio 3, atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
A empresa:	SIM	NÃO	
32.1 reconhece a comunidade em que está presente como parte interessada importante em seus processos decisórios.		X	
32.2 possui políticas de relacionamento com a comunidade de entorno contempladas em seu código de conduta.		X	
32.3 participa ativamente da discussão de problemas comunitários e do encaminhamento de soluções.		X	
32.4 contribui com melhorias na infra-estrutura ou no ambiente local que possam ser usufruídas pela comunidade. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global .	X		
32.5 tem programa para empregar, na medida do possível, o maior número de moradores do local em que está inserida, dando-lhes formação, com o objetivo de aumentar os níveis de qualificação daquela comunidade, em cooperação com os sindicatos, ONGS, representantes da comunidade ou autoridades públicas competentes. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X		
32.6 tem práticas de compras e de investimentos para aprimorar o desenvolvimento socioeconômico da comunidade em que está presente.	X		
32.6 conscientiza e treina seus empregados para respeitar os valores, conhecimento e práticas tradicionais da comunidade em que atua. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .		X	
32.8 possui indicadores para monitorar os impactos causados por suas atividades na comunidade de entorno.		X	
32.9 caso atue em regiões limítrofes de comunidades e reservas indígenas, possui políticas, procedimentos e normas formais para valorização e preservação do patrimônio cultural e humano e dos conhecimentos e práticas tradicionais das populações indígenas.		X	
<b>Nos últimos três anos, a empresa recebeu reclamações ou manifestações da comunidade ou de organizações da sociedade civil pelos motivos listados abaixo:</b>			
32.10 excesso de lixo, geração de mau cheiro, efluentes e outras formas de poluição (sonora, visual, etc)		X	
32.11 excesso de tráfego de veículos, causando barulho e transtorno.		X	
32.12 interferência em sistemas de comunicação.		X	
32.13 alterações sociais negativas ocasionadas por suas atividades/instalações.		X	
32.14 outros motivos.		X	

INDICADOR 33	RELAÇÕES COM ORGANIZAÇÕES LOCAIS		
			Estágio Atual
Conhece superficialmente suas atividades e	Apóia várias entidades com doações,	Participa da elaboração e implantação de projetos	Atua em parceria com entidades locais,

responde pontualmente a eventuais pedidos de apoio.	financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem-sucedidas.	conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
33.1 faz um levantamento das necessidades locais antes de desenhar seus projetos na comunidade. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
33.2 realiza na comunidade, em conjunto com organizações locais, campanhas educacionais e/ou de interesse público. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	

INDICADOR 34	FINANCIAMENTO DA AÇÃO SOCIAL		
	Estágio Atual	Desafio	
Verba variável, administrada por diretor ou gerente, em resposta a solicitações externas.	Verbas definidas em orçamento anual, geradas com transparência por comitê ou grupo de trabalho, conforme critérios preestabelecidos.	Programa social estruturado ou investimento social privado gerenciado por equipe especializada, com dotação orçamentária estável e com público, metas e estratégias definidos.	Programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, estando assegurada sua continuidade a longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa).
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto	<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa		

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
34.1 inclui a ação social e seus responsáveis no processo geral de planejamento estratégico. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .	X	
34.2 possui mecanismos para estimular fornecedores, acionistas e outras partes interessadas a fazer doações financeiras. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .	X	
34.3 utiliza especialistas no ciclo de planejamento, monitoramento e avaliação de sua ação social. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .		X
34.4 planeja sua ação social visando maximizar seu impacto a longo prazo. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .		X
34.5 otimiza o impacto de sua ação social alavancando recursos de outras empresas ou organizações privadas e/ou participação de órgãos públicos. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
34.6 tem procedimento de consulta periódica aos beneficiários de sua ação social, monitorando-a por meio de indicadores de desempenho. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .	X	

INDICADOR 35	ENVOLVIMENTO COM A AÇÃO SOCIAL		
	Estágio Atual	Desafio	
Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ou desenvolve projetos sociais próprios.	Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.	Além desse apoio, possui política pela qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros).	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
35.1 utiliza os incentivos fiscais para deduzir ou descontar dos impostos os valores relativos a doações e patrocínios.	X	
35.2 divulga internamente os projetos que apóia e desenvolve, oferecendo oportunidades de trabalho voluntário e estimulando a participação dos empregados. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
35.3 autoriza o uso controlado de horas pagas para o trabalho voluntário de empregados. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
Quanto à governança da ação social, a empresa:		
35.4 possui um conselho ou comitê misto, com membros de diferentes áreas da empresa ou do grupo empresarial, incluindo membros da sociedade credenciados para tratar da área temática em que atua.		X

<b>TEMA:</b>	<b>GOVERNO E SOCIEDADE</b>
--------------	----------------------------

INDICADOR 36		CONTRIBUIÇÕES PARA CAMPANHAS POLÍTICAS	
Desafio			
Quando financia, o faz limitando a decisão aos membros da alta direção, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação.	Quando financia, fundamenta-se em regras e critérios definidos internamente, permitindo ao público interno o acesso às informações sobre a decisão tomada.	A decisão de financiamento ou não financiamento é tomada de forma transparente (por meio de políticas escritas, do código de conduta e/ou declaração de valores, etc), permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.	Além do descrito no estágio anterior, promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto, envolvendo todos os empregados e outras partes interessadas.
<input checked="" type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
	SIM	NÃO
36.1 Nos últimos cinco anos, a empresa foi mencionada negativamente na imprensa por contribuir financeiramente para campanha política. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.</i>		
36.2 A empresa tem norma explícita de não utilização do poder econômico para influenciar contribuições de outras empresas, fornecedores, distribuidores e outros parceiros. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.</i>		

INDICADOR 37		CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA PELAS EMPRESAS	
Estágio Atual	Desafio		
Desenvolve atividades eventuais co foco na educação para a cidadania, abordando direitos e deveres.	Desenvolve periodicamente atividades de educação para a cidadania e permite a livre discussão e troca de informações sobre temas políticos.	Além disso, promove ou apóia, em parceria com organizações que trabalham com o tema, a realização de debates e fóruns de discussão com os candidatos a cargos eletivos, com o objetivo de assegurar o voto consciente.	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania, tanto internamente quanto em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno, exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
37.1 Estimula seus empregados a avaliar e controlar a atuação dos eleitos. <i>Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global.</i>		X



INDICADOR 38	PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO E ANTIPROPINA		
	Estágio Atual	Desafio	
Procura evitar situações que envolvam favorecimento a agentes do poder público, mas não tem procedimentos formais nem divulgados de controle e punição.	Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.	Assume compromisso público de combate à corrupção e à propina, possui normas escritas (em documento específico, no código de conduta, etc), as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (fornecedores, consumidores, e representantes do poder público com os quais se relaciona), e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria em caso de ocorrência.	Ciente de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas depende também da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas, como fornecedores, clientes, entidades parceiras, etc., em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o tema, ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas, etc.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende ao princípio 10 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
A empresa:	SIM	NÃO	
38.1 teve seu nome mencionado na imprensa nos últimos cinco anos sob suspeita de ter participado de incidente envolvendo o oferecimento de propina de corrupção de agentes públicos.	X		
38.2 prevê medidas punitivas aos empregados envolvidos no favorecimento a agentes do poder público. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .		X	
38.3 possui política explícita de não apoio e não participação em processos que objetivem a manipulação de editais de concorrência. Quando SIM, atende ao princípio 10 do Pacto Global .	X		

INDICADOR 39	LIDERANÇA E INFLUÊNCIA SOCIAL		
			Estágio Atual
Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio.	Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados a questões de interesse público.	Participa ativamente, contribuindo com recursos humanos ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e de caráter socioambiental.	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global .			
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS			
A empresa:	SIM	NÃO	
39.1 patrocina ou realiza campanhas de mídia exclusivamente relacionadas a questões de interesse público.	X		

Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.		
39.2 interage ativamente com instituições de ensino de todos os níveis a fim de elaborar propostas para melhorar a qualificação da mão-de-obra do setor em que atua. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
39.3 estimula e patrocina projetos de desenvolvimento de pesquisa e tecnologia, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	

INDICADOR 40		PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS SOCIAIS GOVERNAMENTAIS	
		Estágio Atual	Desafio
Contribui apenas com o pagamento de impostos.	Contribui ocasionalmente com o poder público na realização de eventos e atividades pontuais e/ou apóia financeiramente programas e projetos do poder público em resposta a solicitação das autoridades.	Contribui regularmente com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de projetos específicos e localizados de entidades governamentais.	Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas de interesse geral, contribuindo para seu fortalecimento.
<input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto		<input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa	
Quando assinalado o estágio 4, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.			

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		
A empresa:	SIM	NÃO
40.1 adota ou desenvolve parceria com organismos públicos visando objetivos como melhorar a qualidade de ensino, a assistência social, a saúde ou a infra-estrutura, erradicar o trabalho infantil e/ou trabalho escravo forçado, incentivar a geração de renda e/ou de emprego, promover segurança alimentar, etc. Quando SIM, atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global . Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	
40.2 patrocina programa público ou privado de bolsa escolar. Quando SIM, atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global .	X	
40.3 articula e coordena parcerias nos programas de que participa. Quando SIM, atende à meta nº 8 das Metas do Milênio.	X	

<h2>CONSIDERAÇÕES FINAIS</h2>
-------------------------------



O SESI-MT agradece a oportunidade de poder contribuir com a Fiagril na análise e verificação de oportunidades de melhoria no que tange a política de Sustentabilidade da empresa.

A utilização dos Indicadores Ethos teve por objetivo auxiliar a empresa a “tirar a fotografia” do seu atual desempenho a fim de conhecer suas práticas através de uma análise global, envolvendo todas suas partes interessadas.

Outro benefício proporcionado foi o comparativo com empresas integrantes do Benchmark do país no que tange o quesito de sustentabilidade proporcionando informações para fomento de oportunidades de melhoria na empresa.

Ressaltamos que o Instituto Ethos não atua como uma instituição certificadora, mas como orientadora das empresas para a prática da Responsabilidade Social através de seus Indicadores. Com isso, são apresentadas sugestões de práticas a serem executadas, ficando a critério da empresa a reflexão quanto ao interesse ou não de implantá-las.

Para melhor aproveitamento desse instrumento sugerimos que a sua aplicação seja realizada anualmente, para continuar se comparando com outras empresas do país e também verificar a evolução das ações propostas no presente relatório.

Estamos à disposição para continuar auxiliando a Fiagril nessa caminhada em busca da melhoria das condições sócio-ambientais atuais e preocupação com o futuro da qualidade de vida das próximas gerações.

Consultor Responsável: Fernanda Luna



UNER – UNIDADE ESTRATÉGICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL  
E-MAIL: [CONSULTORIA1.UNER@SESIMT.COM.BR](mailto:CONSULTORIA1.UNER@SESIMT.COM.BR)  
TEL: (65) 3611 1510

## Metas Socioambientais para 2010/2011

- ✓ **Implantar o projeto Novo Óleo (que trata do recolhimento de óleo usado de cozinha) nas cidades de Sinop, Nova Mutum, Tapurah e Sorriso.**

*(Tem o objetivo de promover a conscientização da população para armazenar e entregar os resíduos de óleos e gorduras utilizados em frituras para reciclagem e transformação em biodiesel.)*

- ✓ **Implantar o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) nas unidades de Lucas do Rio Verde, Sinop, Sorriso, Nova Mutum, Ipiranga do Norte e Tapurah;**

*(O objetivo do PGRS é contribuir para a redução da geração de resíduos sólidos, orientando o correto acondicionamento, armazenamento, coleta, transporte, tratamento e destinação final.*

*Assim, os PGRS desenvolvidos pela Fiagril terão como premissa unificar o sistema de gerenciamento, priorizando a redução da geração de resíduos sólidos, a reutilização, quando possível, a reciclagem e o encaminhamento para destino final ambientalmente correto e seguro, contribuindo assim para a economia de recursos naturais, a minimização dos custos e a preservação do meio ambiente.)*

- ✓ **Realizar a parceria do programa Cozinha Brasil para a comunidade nos municípios de Nova Mutum, Tapurah, Sorriso e Boa Esperança;**

*(Ao combinar três ingredientes fundamentais para uma boa refeição – qualidade, economia e sabor – o Cozinha Brasil ensina a população a preparar os alimentos de forma inteligente e sem desperdício. Aproveitando todas as partes dos alimentos naturais, inclusive o que normalmente é dispensado, como caule, talos, cascas, folhas e sementes, os profissionais do Sesi ensinam receitas saborosas e nutritivas, respeitando as diversidades regionais. São 30 unidades móveis em todo o país, equipadas com cozinha experimental e didática, onde instrutores e nutricionistas ministram cursos gratuitos. O Cozinha Brasil trabalha em parceria com empresas, escolas, associações, prefeituras, instituições religiosas e órgãos não-governamentais.)*

- ✓ **Apresentar o Projeto Empresa Segura e Sustentável para a totalidade dos funcionários;**

*(O projeto Empresa Sustentável, iniciado em 2010, tem o objetivo de levar aos empregados a definição e importância sobre os temas Sustentabilidade e Segurança e Saúde no Trabalho, tendo atingido 80% dos funcionários.)*

- ✓ **Estender o treinamento Aplicador Nota 10 para 100% dos clientes;**

*(O objetivo é treinar os aplicadores de agroquímicos dos clientes da Fiagril para o uso correto e colocação do produto biologicamente ativo no alvo, na quantidade necessária, de forma econômica e com o mínimo de contaminação ambiental.)*

- ✓ **Implantar o Programa Buritis nos municípios de Lucas do Rio Verde, Nova Mutum, Sorriso, Boa Esperança, Sinop, Ipiranga do Norte.**

*(Voltado para os clientes da empresa, o Programa Buritis busca contribuir para reverter o processo de degradação no campo através do estabelecimento de práticas que permitam o desenvolvimento sustentável da atividade agropecuária com redução de custos de produção e aumento de produtividade.)*

- ✓ **Encaminhar o Balanço Social para a Comissão Mista de Responsabilidade Social da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso.**

*(Com o intuito de continuar a dar transparência e difundir as boas práticas também no terreno contábil e tributário, o Balanço Social da empresa será novamente remetido para avaliação da Comissão Mista de Responsabilidade Social da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso conforme trata o Artigo 4º da Lei nº. 8.477 – D.O. 15.05.2006, responsável pelo estabelecimento do regulamento para concessão do certificado de Responsabilidade Social, aplicáveis aos Balanços Sociais).*