

São Paulo, 13 de outubro de 2010.

Prezado Sr. Ban Ki-moon

Secretário Geral da Organização das Nações Unidas,

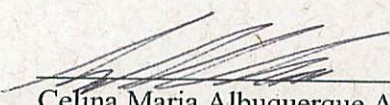
Ref.: Pacto Global das Nações Unidas

A CUSHMAN E WAKEFIELD CONSULTORIA IMOBILIÁRIA LTDA

reforça seu apoio e comprometimento aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas e desde sua adesão, em março de 2008, tem se esforçado para evoluir em suas práticas buscando o aperfeiçoamento em aspectos que possam contribuir para a melhoria contínua das condições sócio-ambientais nos locais em que exerce suas atividades.

Neste sentido a empresa implantou processos internos focados na conscientização e mitigação dos impactos ambientais relacionados aos seus negócios, bem como realizou melhorias em questões ligadas ao seu capital humano. Sabemos que ainda temos muito a fazer e com esse foco, temos trabalhado arduamente para superar os desafios de inserir os princípios da responsabilidade social em nossos serviços.

Assim, é com satisfação que reafirmamos esse compromisso e apresentamos nossa primeira comunicação de progresso, que evidencia nosso empenho na implantação dos princípios do Pacto Global na estratégia, cultura e operações diárias de nossa organização e nosso esforço em ampliá-los.



Celina Maria Albuquerque Antunes
Presidente da Cushman e Wakefield
América do Sul

Priscila Aline de Souza, você está acessando os dados da empresa
Cushman & Wakefield

Sair
Minhas Empresas | Meu Cadastro | Ajuda ▶



Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

[Página Inicial](#) | [Visualizar Questionário](#) | [Resumo](#) | [Relatórios](#)

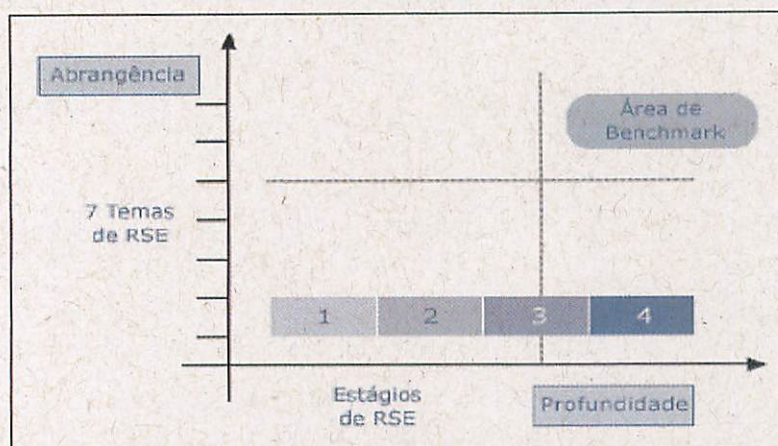
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2008

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

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

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

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



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

1. Dados Consolidados

1.1. Performance Individual

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



Tema	Estágios do RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança					345		2,67
Público Interno					345		2,43
Meio Ambiente					345		2,73
Fornecedores					345		3,86
Consumidores e Clientes					345		2,37
Comunidade					345		1,72
Governo e Sociedade					345		0,87

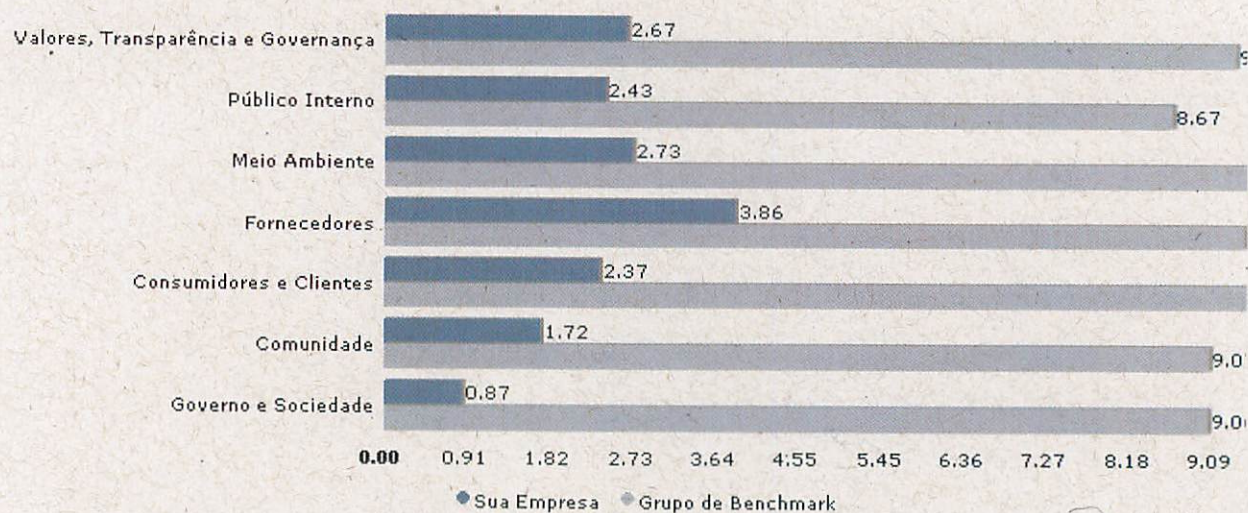
1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados

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

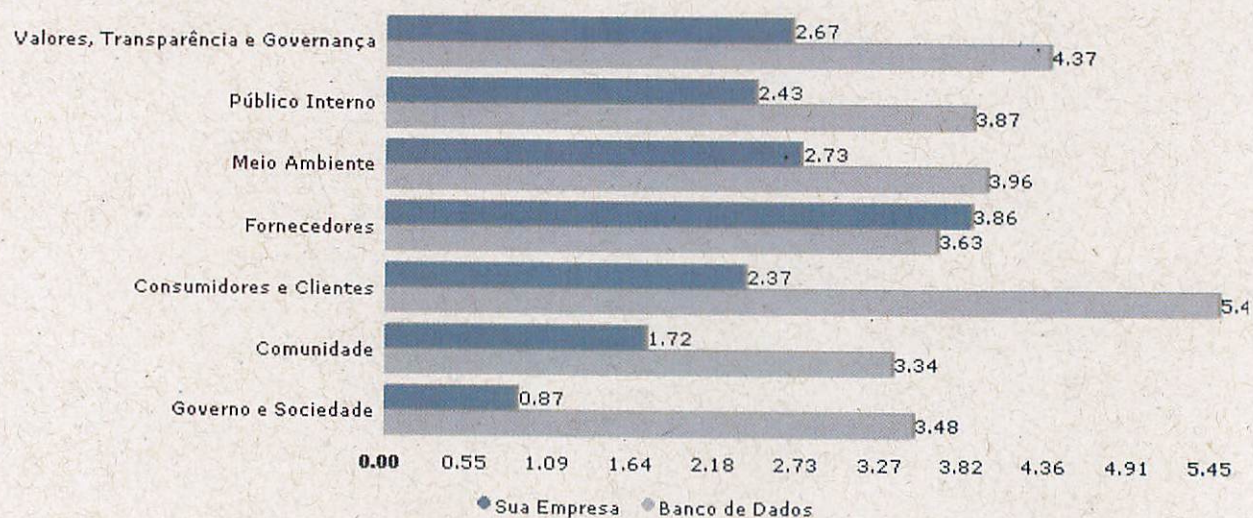
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark	Ano Anterior
Performance Geral	2,38	9,28	4,02	9,83		
Valores, Transparência e Governança	2,67	9,36	4,37	9,99		
Público Interno	2,43	8,67	3,87	9,98		
Meio Ambiente	2,73	9,76	3,96	10		
Fornecedores	3,86	9,45	3,63	10		
Consumidores e Clientes	2,37	9,63	5,49	10		
Comunidade	1,72	9,07	3,34	10		
Governo e Sociedade	0,87	9,06	3,48	10		

B Empresa integrante do Benchmark

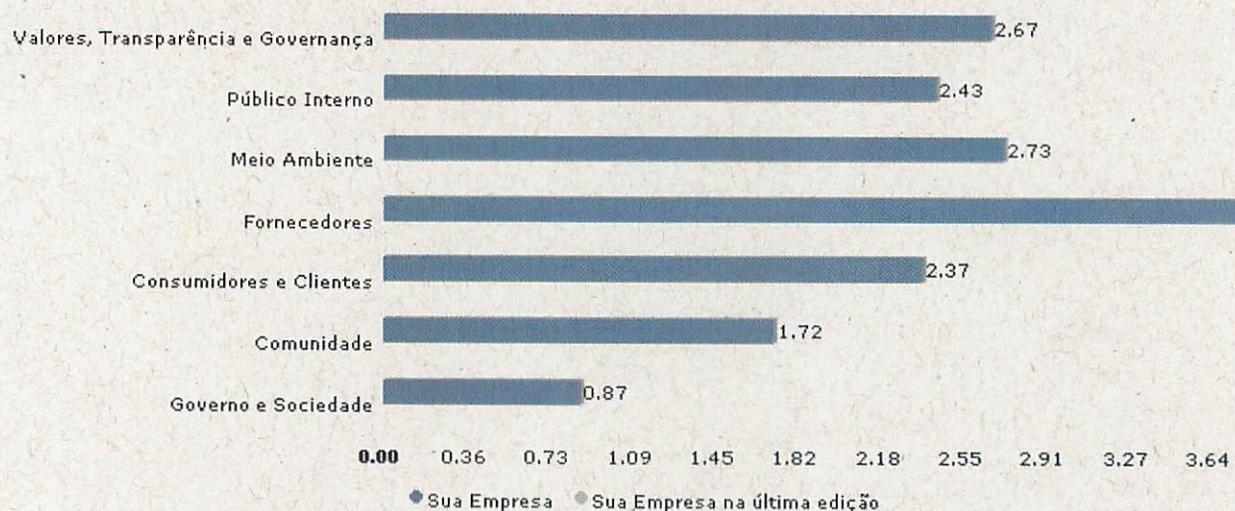
1.3. Empresa X Grupo de Benchmark



1.4. Empresa X Banco de Dados



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



2. Detalhamento das Notas

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

2.1. Detalhamento das Notas

NA Não aplicável		NI Não informado		
Temas/Indicadores de Profundidade	Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark
Valores, Transparência e Governança	345	92,18	2,67	9,36
1. Compromissos Éticos	57,5	26,36	4,58	9,95
2. Enraizamento na Cultura Organizacional	57,5	13,13	2,28	9,50
3. Governança Corporativa	57,5	27,08	4,71	9,74
4. Relações com a Concorrência	57,5	12,84	2,23	8,79
5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas (Stakeholders)	57,5	12,77	2,22	9,44
6. Balanço Social	57,5	0	0	8,73
Público Interno	345	83,75	2,43	8,67
7. Relações com Sindicatos	26,54	6,20	2,34	9,50
8. Gestão Participativa	26,54	11,54	4,35	8,99
9. Compromisso com o Futuro das Crianças	26,54	6,20	2,34	9,87
10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil	26,54	5,87	2,21	7,78
11. Valorização da Diversidade	26,54	6,31	2,38	8,85
12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial	26,54	5,99	2,26	7,85
13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	26,54	5,83	2,20	7,67
14. Relações com Trabalhadores Terceirizados	26,54	5,99	2,26	9,32
15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	26,54	12,12	4,57	9,45

16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	26,54	5,99	2,26	9,84	
17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	26,54	5,77	2,17	8,88	
18. Comportamento nas Demissões	26,54	5,94	2,24	6,79	
19. Preparação para a Aposentadoria	26,54	0	0	7,90	NI
Meio Ambiente	345	94,07	2,73	9,76	
20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental	69	15	2,17	10	
21. Educação e Conscientização Ambiental	69	33	4,78	10	
22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços	69	15,32	2,22	9,96	
23. Sustentabilidade da Economia Florestal	69	15,75	2,28	9,13	
24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	69	15	2,17	9,68	
Fornecedores	345	133,30	3,86	9,45	
25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	38,75	4,49	9,43	
26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	37,50	4,35	9,75	
27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	8,93	
28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	38,30	4,44	9,69	
Consumidores e Clientes	345	81,70	2,37	9,63	
29. Política de Comunicação Comercial	115	26,88	2,34	9,36	
30. Excelência no Atendimento	115	54,82	4,77	9,75	
31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços	115	0	0	9,78	NI
Comunidade	345	59,44	1,72	9,07	
32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	19,83	2,30	8,90	
33. Relações com Organizações Locais	86,25	20,16	2,34	9,25	
34. Financiamento da Ação Social	86,25	0	0	8,46	NI
35. Envolvimento com a Ação Social	86,25	19,45	2,26	9,65	
Governo e Sociedade	345	30	0,87	9,06	
36. Contribuições para Campanhas Políticas	69	0	0	8,59	NI
37. Construção da Cidadania pelas Empresas	69	0	0	8,87	NI
38. Práticas Anticorrupção e Antipropina	69	0	0	8,91	NI
39. Liderança e Influência Social	69	15	2,17	9,38	
40. Participação em Projetos Sociais Governamentais	69	15	2,17	9,63	

2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2006	2007	2008
3.10 Total de membros do conselho de administração (ou estrutura similar)			
3.11 Percentual do conselho de administração (ou estrutura			

similar) formado por conselheiros independentes, sem cargo executivo			
3.12 Percentual de mulheres no conselho de administração (ou estrutura similar)			
3.13 Percentual de negros (pretos e pardos) no conselho de administração (ou estrutura similar)			
9.5 Total de menores aprendizes na empresa	2	2	3
9.6 Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem	2	2	1
9.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil	-	-	-
10.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	-	-	-
10.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)	-	-	-
10.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)	-	-	-
10.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde	-	-	-
10.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	-	-	-
10.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade	-	-	-
10.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade	-	-	-
10.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade	-	-	-
10.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	-	-	-
10.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.	-	-	-
10.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	-	-	-
10.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	-	-	-
10.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	-	-	-
10.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	-	-	-
10.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	-	-	-
10.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	-	-	-
10.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	-	-	-
10.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	-	-	-
10.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	-	-	-
10.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	-	-	-
10.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.	-	-	-
10.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.	-	-	-
10.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	-	-	-
10.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*	-	-	-
10.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	-	-	-
10.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	-	-	-
10.44 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	-	-	-

10.43 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	-	-	-
10.46 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*	-	-	-
10.47 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	-	-	-
10.48 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	-	-	-
10.49 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	-	-	-
10.50 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.	-	-	-
10.51 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.	-	-	-
10.52 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.	-	-	-
10.53 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.	-	-	-
10.54 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*	-	-	-
10.55 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*	-	-	-
10.56 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*	-	-	-
10.57 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*	-	-	-
10.58 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*	--	-	-
10.59 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*	-	-	-
10.60 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados).*	-	-	-
10.61 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*	-	-	-
10.62 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*	-	-	-
10.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*	-	-	-
11.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa	46	49	68
11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos	1	1	1
11.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	-	-	-
11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência	566	540	544
11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos	-	-	-
11.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia	-	-	-
11.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos	6	4	7
12.9 Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados	4%	4%	3%
12.10 Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa	5%	3%	2%
12.11 Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	8%	6%	-
12.12 Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	7%	17%	28%
12.13 Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa	4%	4%	3%
12.14 Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	13%	13%	13%
12.15 Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	13%	16%	16%
12.16 Salário médio mensal de mulheres brancas - em reais	1081	1512	1831

12.17 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	986	1061	1324
12.18 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	1431	1770	2065
12.19 Salário médio mensal de homens negros – em reais	1308	1326	1406
12.20 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais	-	-	-
12.21 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais	-	-	-
12.22 Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais	-	-	-
12.23 Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais	-	-	-
12.24 Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais	2685	3297	3879
12.25 Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais	1763	1811	2291
12.26 Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais	3087	3928	4334
12.27 Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais	3316	3136	2941
13.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados	53%	54%	46%
13.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis	20%	25%	25%
13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico	29%	31%	32%
13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais	-	-	-
13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais	-	-	-
13.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais	2657	2846	2993
13.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais	3048	3495	3778
14.5 Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados	-	-	-
14.6 Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados	-	-	-
14.7 Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	-	-	-
14.8 Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados	-	-	-
14.9 Percentual de pessoas com deficiência	-	-	-
14.10 Percentual de pessoas acima de 45 anos	-	-	-
14.11 Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais	-	-	-
14.12 Salário médio mensal de mulheres negras – em reais	-	-	-
14.13 Salário médio mensal de homens brancos – em reais	-	-	-
14.14 Salário médio mensal de homens negros – em reais	-	-	-
15.9 Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais	3992819	4518070	4881201
15.10 Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	1	1	1
15.11 Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial	22%	28%	31%
15.12 Percentual de empregados beneficiados	95%	93%	98%
15.13 Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial	-	-	-
15.14 Percentual de empregados beneficiados	-	-	-
15.15 Percentual de ações da empresa em poder dos empregados	-	-	-
16.13 Média de horas extras por empregado/ano	-	-	-
16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano	13	11	9
16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em			

afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço	19%	15%	10%
16.16 Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo lesões por esforço repetitivo – LER)	-	-	-
16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço	-	-	-
17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano	-	-	-
17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação	-	-	-
17.10 Total de analfabetos na força de trabalho	-	-	-
17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho	-	-	-
17.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	-	-	-
17.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	-	-	-
17.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho	-	-	-
17.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho	-	-	-
17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho	-	-	-
17.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho	-	-	-
17.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho	-	-	-
17.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho	-	-	-
17.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho	-	-	-
18.6 Total de empregados no final do período	2679	2980	2677
18.7 Total do passivo trabalhista no final do período			
18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período			
18.9 Total de demissões no período	91	104	100
18.10 Total de admissões no período	135	108	108
18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos	6%	8%	5%
22.8 Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental	0	0	0
22.9 Total do passivo ambiental no final do período	0	0	0
23.4 Total de visitas programadas ou eventuais para monitoramento da origem de insumos madeireiros e florestais empregados pela empresa	0	0	0
23.5 Quantidade de produtos de origem florestal com origem verificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	0	0	0
23.6 Quantidade de produtos de origem florestal com cadeia produtiva certificada utilizados na operação diária ou no processo produtivo	0	0	0
24.7 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais)			
24.8 Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental			
24.9 Consumo anual de energia (em kWh)			
24.10 Consumo anual de água (em m3)			
24.11 Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas)			
24.12 Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)			
24.13 gasolina/diesel (em litros)			

24.14 óleo combustível (em toneladas)			
24.15 gás – GLP/GN (em m3)			
25.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social			
25.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores			
25.12 Total de fornecedores			
25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período			
26.2 Total de autuações por uso de mão-obra-infantil na cadeia produtiva	0	0	0
27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva	0	0	0
30.15 Vendas líquidas			
30.16 Total de consumidores ou clientes			
30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC			
30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC			
30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC			
30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)			
30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes			
35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)			
35.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços			
35.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie			
35.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio			
35.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade			
35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade			
35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados			

3. Índice de Desenvolvimento Infantil

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

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

De acordo com os dados informados no preenchimento:

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

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

preenchimento para o próximo ciclo dos Indicadores Ethos

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

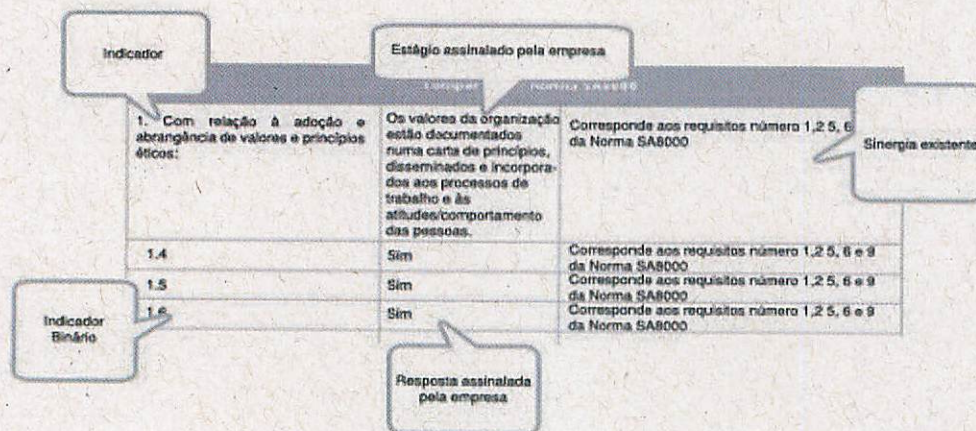
4. Relatórios Comparativos

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

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

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

ESTRUTURA DO RELATÓRIO



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

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

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

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

4.1. Comparativo: Norma SA8000

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

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	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	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000

	pessoa ou área responsável.	
1.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.20	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Os valores e princípios são transmitidos ao público interno esporadicamente ou em momentos específicos (como na contratação de empregados ou em processos de auditoria).	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.2	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.10	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000

11.13	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.16	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.17	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.20	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como 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.	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.4	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.5	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.4	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.6	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.7	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da

Norma SA 8000		
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

4.2. Comparativo: GRI

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

Comparativo - GRI		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	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.	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.7	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.16	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao item 4.9 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3

		das Diretrizes
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Os valores e princípios são transmitidos ao público interno esporadicamente ou em momentos específicos (como na contratação de empregados ou em processos de auditoria).	Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
2.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative e ao indicador SO3 das Diretrizes
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.1	Sim	Relacionado ao item 4.10 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.10	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.11	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
5.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.2	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Além disso, disponibiliza para os empregados informações econômico-financeiras.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
		Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para

9.2	Sim	Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.2	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.3	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.5	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.8	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.9	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de

		Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.10	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.13	Sim	Relacionado ao indicador HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.16	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.17	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.20	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:		
	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:		
	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.12	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:		
	Trata os empregados como 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.	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global

		Reporting Initiative
15.5	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Relacionado ao indicador LA6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.7	Sim	Relacionado aos indicadores LA7 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	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 do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
21.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.3	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

	fiscal.	
25.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.3	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.5	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.9	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	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-o sobre os procedimentos adotados.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.1	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

30.3	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.5	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.6	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.7	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.9	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.10	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.13	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.2	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

4.3. Comparativo: Pacto Global

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

Comparativo - Pacto Global		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	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	Atende ao princípio 10 do Pacto Global

	peessoa ou área responsável.	
1.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.16	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança corporativa:	Seu conselho de administração, conselho consultivo ou estrutura similar tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.6	Sim	Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
3.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
7.2	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.4	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	
11.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.16	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.20	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12. Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	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.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
15.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
16.4	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
16.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

16.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	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 do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
23.2	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	Atende aos princípios 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende ao princípio 4 do Pacto Global
28.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2

		do Pacto Global
30.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
30.10	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.13	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
35.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global

4.4. Comparativo: Metas do Milênio

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

Comparativo - Metas do Milênio		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.8	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.9	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	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.	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.10	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio

11.3	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.13	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprir rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio
16.4	Sim	Atende à meta nº 6 das Metas do Milênio
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	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 do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.5	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Produt estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação das florestas e combater sua exploração ilegal e predatória, bem como proteger a biodiversidade, a empresa:	Reconhece a importância de verificar a origem e a cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo, mas não tem política interna ou programa específico	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio

23.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	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.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
28.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ou desenvolve projetos sociais próprios.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

TERRASISTEMAS

Versão 3.25 - © 2009 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados

Patrocínio:

