

RELATÓRIO SOCIOAMBIENTAL COPAGAZ 2006



COPAGAZ 2006 SOCIAL AND ENVIRONMENTAL REPORT

RELATÓRIO SOCIOAMBIENTAL COPAGAZ 2006

COPAGAZ 2006 SOCIAL AND ENVIRONMENTAL REPORT



SUMÁRIO

SUMMARY

Mensagem do Presidente <i>Message from the CEO</i>	4
Grupo Zahran <i>Grupo Zahran</i>	6
COPAGAZ <i>COPAGAZ</i>	6
Rede Matogrossense de Televisão – RMT <i>Mato Grosso Television Network – RMT</i>	6
Fazenda Chaparral/Haras El Zahran <i>Chaparral Farm/El Zahran Horse Breeding Farm</i>	8
Fundação Ueze Zahran <i>Fundação Ueze Zahran (Ueze Zahran Foundation)</i>	9
Introdução ao Relatório Socioambiental 2006 da COPAGAZ <i>Introduction to COPAGAZ 2006 Social and Environmental Report</i>	10
Perfil do Relatório <i>Report Profile</i>	10
Escopo e Limite do Relatório <i>Extent and Limits of the Report</i>	10
A COPAGAZ <i>COPAGAZ</i>	11
Missão, Visão e Valores Corporativos <i>Goal, Vision and Corporate Values</i>	11
História da Organização <i>History of the Organization</i>	12
Estrutura Operacional <i>Operating Structure</i>	12
Estrutura Organizacional <i>Corporate Structure</i>	17
A Conduta Responsável da COPAGAZ <i>COPAGAZ Responsible Conduct</i>	20
O Código de Conduta COPAGAZ <i>COPAGAZ Code of Conduct</i>	20
Estruturas para a Responsabilidade Corporativa <i>Corporate Responsibility Structure</i>	20
Os Relacionamento da COPAGAZ <i>COPAGAZ's Relationships</i>	21
O Programa de Adoção de Princípios Socioambientais da COPAGAZ <i>COPAGAZ's Program for the Adoption of Social and Environmental Principles</i>	23
Iniciativas Externas de Que a COPAGAZ Participa <i>External Initiatives in Which COPAGAZ Takes Part</i>	26

Qualidade e Segurança dos Produtos COPAGAZ <i>Quality and Safety of COPAGAZ's Products</i>	29
Qualidade dos Produtos COPAGAZ <i>Quality of COPAGAZ's Products</i>	29
Saúde e Segurança do Cliente <i>Client Health and Safety</i>	29
Rotulagem de Produtos e Serviços <i>Product Labels and Services</i>	30
Comunicação Social <i>Social Communication</i>	30
Conformidade <i>Compliance</i>	30
Reconhecimento Externo: Prêmios em Gestão de Qualidade <i>External Recognition: Quality Management Awards</i>	31
Meio Ambiente <i>Environment</i>	32
O Impacto Ambiental do Uso de GLP <i>Environmental Impact of Using GLP</i>	32
O Desempenho Ambiental de 2006 <i>2006 Environmental Performance</i>	32
Excelência em Gestão de Recursos Humanos <i>Excellence in Human Resources Management</i>	36
Os Colaboradores da COPAGAZ <i>COPAGAZ's Employees</i>	36
Saúde e Segurança no Trabalho <i>Work Health and Safety</i>	39
Desenvolvimento Profissional <i>Professional Development</i>	40
Diversidade e Igualdade de Oportunidades <i>Diversity and Equal Opportunities</i>	42
Relações Sindicais <i>Union Relations</i>	43
Reconhecimento Externo: Prêmios em Gestão de Recursos Humanos <i>External Recognition: Human Resources Management Awards</i>	43
Desempenho Social <i>Social Performance</i>	44
Ação Social <i>Social Action</i>	44
Fazendo Negócios de Maneira Ética <i>Doing Business Ethically</i>	47
Balço Social IBASE 2006 <i>2006 Ibase Social Balance</i>	49
Anexos <i>Anexos</i>	51
Sumário de Conteúdo da GRI <i>Summary of GRI Contents</i>	51

MESSAGE FROM THE CEO GRI 1.1

Para nós da COPAGAZ o ano de 2006 foi de experiências e conquistas valiosas. O mercado de GLP (Gás Liquefeito de Petróleo) no Brasil se manteve estável e a COPAGAZ preservou sua participação. Para 2007, estamos nos preparando para um crescimento através de mais conquistas no setor, com a busca de novos mercados.

Nos avanços da Responsabilidade Social Corporativa, tivemos dois marcos importantes: a instituição do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa, em que os membros têm como função cotidiana a inserção dos valores e conceitos da RSC nas operações da empresa, e o desenvolvimento e implantação do Programa de Adoção dos Princípios Socioambientais – PAPS COPAGAZ, com o objetivo de compartilhar e disseminar o conhecimento a respeito de valores e práticas de RSC com nosso público de revendedores, atualmente mais de 2.000 empresas, distribuídas em todo o Brasil.

A COPAGAZ tem como compromisso permanente aprimorar sua atuação na difusão dos princípios e valores em que acredita, contribuindo para seu fortalecimento, além de construir, enraizar e compartilhar esses valores com parceiros comerciais e industriais, colaboradores, fornecedores, revendedores, prestadores de serviços e a sociedade.

Assim, em continuação e reforço a nossa estratégia de atuação socialmente responsável, é com grande satisfação que apresentamos nosso Relatório Socioambiental. Por meio dele, a COPAGAZ entra para o grupo de empresas que adotam as diretrizes da GRI (Global Reporting Initiative), instituição internacional que trabalha no desenvolvimento de um formato universal para relato de sustentabilidade, levando em conta os pilares social, ambiental e econômico.

For us at COPAGAZ the year 2006 was marked by valuable experiences and accomplishments. The LPG (Liquefied Petroleum Gas) market remained stable in Brazil and COPAGAZ maintained its market share. For 2007, we are getting ready for additional growth through more accomplishments in the sector, aiming to reach new markets.

Among the advances in Corporate Social Responsibility, we have reached two milestones: the institution of the Corporate Social Responsibility Committee, whose members' daily duties consist of inputting values and concepts of the RSC into the company's operations, and the development and implementation of the Program for the Adoption of Social and Environmental Principles – PAPS COPAGAZ, aimed at sharing and spreading knowledge regarding the values and practices of RSC with our resellers, which currently consist of more than 2.000 companies distributed throughout Brazil.

COPAGAZ is permanently committed to improving its role in spreading the principles and values it believes in, contributing to its strengthening, in addition to establishing, building and sharing these values with commercial and industrial partners, employees, suppliers, resellers, service providers and society at large.

Thus, in continuing to emphasize our strategy of acting with social responsibility, it is with great pleasure that we present our Social and Environmental Report, through which COPAGAZ joins a group of companies who have adopted the guidelines of the GRI (Global Reporting Initiative), an international institution that works in developing universal frameworks for sustainability reports, taking into account social, environmental and economic factors.



On behalf of COPAGAZ and all our employees, we bring to public this new version of our Report, which contemplates an even larger number of parties involved with the company's business and demonstrates our continuing progress in the path of improving approaches to corporate sustainability challenges.

As of this moment, you are invited to be our guest and get to know COPAGAZ's activities.

Ueze Zahran
Chief Executive Officer
Grupo Zahran

Em nome da COPAGAZ e de todos os nossos colaboradores, trazemos ao público nosso Relatório, que contempla um número ainda maior de partes envolvidas com os negócios da empresa e demonstra nosso avanço contínuo na trajetória de sofisticação de abordagem aos desafios da sustentabilidade empresarial.

A partir deste momento você é nosso convidado para conhecer as atividades da COPAGAZ.

Ueze Zahran



A trajetória de sucesso do Grupo Zahran foi iniciada por Ueze Zahran e Eduardo Elias Zahran em meados do século passado, em Campo Grande, no então estado de Mato Grosso, hoje Mato Grosso do Sul. Atualmente, após uma longa jornada de crescimento e diversificação, o Grupo atua em diferentes segmentos econômicos: no setor de distribuição de GLP (Gás Liquefeito de Petróleo), telecomunicações, agropecuária e também no terceiro setor, conforme indica a linha do tempo, abaixo.

Copagaz

Primeira empresa do Grupo Zahran, a COPAGAZ iniciou suas atividades distribuindo 1 tonelada de GLP por dia nos estados de Mato Grosso (posteriormente dividido em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul) e São Paulo. Hoje a empresa engarrafa, distribui e transporta 42 mil toneladas por mês de GLP para milhões de lares, estabelecimentos comerciais e industriais, em 19 estados brasileiros e para o Distrito Federal, por meio de 13 engarrafadoras. De acordo com o Sindicato dos Distribuidores de Gás Liquefeito de Petróleo (Sindicagás), a COPAGAZ, atualmente, destaca-se como uma das seis maiores distribuidoras de GLP do Brasil.

Rede Matogrossense de Televisão – RMT

A Rede Matogrossense de Televisão, pioneira na Região Centro-Oeste, é líder absoluta de audiência, transmitindo suas imagens via satélite a quase todos os 200 municípios dos estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul e cidades fronteiriças no Paraguai e na Bolívia. Formada por oito emissoras e

Grupo Zahran's path to success began with Ueze Zahran and Eduardo Elias Zahran in the early years of the last century, in Campo Grande in the state of Mato Grosso (now Mato Grosso do Sul). Following a long path of growth and diversification, the Group is currently present in several economic sectors: the distribution of LPG (Liquefied Petroleum Gas), telecommunications, agriculture and cattle raising and the tertiary sector, as can be seen in the following timeline.

Copagaz

COPAGAZ, the first company of Grupo Zahran, began its activities distributing one tonne of LPG (Liquefied Petroleum Gas) per day in the states of Mato Grosso (later split into Mato Grosso and Mato Grosso do Sul) and São Paulo. Today, the company bottles, distributes and transports 42 tonnes of LPG per month to millions of homes and commercial and industrial establishments in nineteen Brazilian states and the Federal District through thirteen bottling plants. According to the Union of Liquefied Petroleum Gas Distributors (Sindicagás), COPAGAZ currently ranks as one of the six largest LPG distributors in Brazil.

Mato Grosso Television Network – RMT

The Mato Grosso Television Network, a pioneer in the Mid-West region, is the absolute leader in local audience share, broadcasting to nearly all of the 200 cities in the states of Mato Grosso and Mato Grosso do Sul as well as in bordering cities in Paraguay and Bolivia. Comprised of eight networks and affiliated with Rede Globo de Televisão, RMT holds a 75% regional audience share.

Linha do tempo / Timeline



Fundação do Grupo Zahran e da COPAGAZ / Establishment of Grupo Zahran and COPAGAZ

1955



Fundação da Rede Matogrossense de Televisão / Establishment of the Mato Grosso Television Network

1965



Formação do Haras El Zahran / Incorporation of the El Zahran Horse Breeding Farm

1988



Constituição da Fundação Ueze Zahran / Constitution of the Fundação Ueze Zahran

1998



Associação ao Instituto Ethos / The Group joins the Ethos Institute

1998

Another company from the Grupo Zahran Communication System is VCA Filmes, a producer of advertising campaigns and corporate videos which has been in the market for ten years.

Aware of its role as a vehicle of communication with society, RMT promotes social actions in its own programming grid:

- **BALCÃO DE EMPREGOS (Job Counter)** – Every Monday, the first edition of MSTV advertises job offers, which can also be viewed throughout the week on the RMT Online website (www.rmtonline.globo.com). The project counts on its partnership with the Trainer Employment Public Agency, with the Edvaldo Lodi Institute (IEL) and with the Company-School Integration Center (CIEE), responsible for assessing available job positions in the market and registering candidates. Participants in the project are also offered free haircuts by the National Commercial Apprenticeship Service (Senac). Balcão de Empregos currently has the reputation of being a benchmark in the employment sector. Through the program, a large number of people have attained job positions in the market.

afiliada à Rede Globo de Televisão, a RTM detém hoje 75% de participação na audiência regional.

Também faz parte do Sistema de Comunicação do Grupo Zahran a VCA Filmes, produtora de comerciais e de vídeos corporativos, há dez anos no mercado.

Ciente de seu papel como veículo de comunicação com a sociedade, a RMT promove ações sociais em sua própria grade de programação:

- **BALCÃO DE EMPREGOS** – Toda segunda-feira, o *MSTV Primeira Edição* anuncia vagas disponíveis no mercado de trabalho, que também podem ser conferidas durante toda a semana no site RMT Online (www.rmtonline.globo.com). O projeto conta com a parceria da Agência Pública de Empregos Trainer, do Instituto Edvaldo Lodi (IEL) e do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), responsáveis pelo levantamento das vagas oferecidas no mercado e pelo cadastramento dos candidatos. Às pessoas que participam do projeto, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) oferece cortes de cabelo gratuitos. Hoje, o Balcão de Empregos virou referência para quem está desempregado. Por seu intermédio, um grande número de pessoas conseguiu uma colocação no mercado de trabalho.

Bob-tail e caminhões-tanque da Distribuidora COPAGAZ de Araucária, Paraná.

Bob-tail truck and tankers of COPAGAZ Distributor in Araucária, Paraná.



Associação ao Pacto Global das Nações Unidas / The Group joins the United Nations Global Compact

2001



Reconhecimento da Fundação Abrinq – Selo de Empresa Amiga da Criança / Recognition from Fundação Abrinq – Child Friendly Company Certificate

2001



Primeiro Relatório Social GRI 3.2 / First Social Report GRI 3.2

2001



Primeiro Relatório de Comunicação de Progresso do Pacto Global / First Report Informing on the Progress of the Global Compact

2006



Criação do Programa de Adoção de Princípios Socioambientais (PAPS) / Creation of the Program for the Adoption of Social and Environmental Principles (PAPS)

2006

- **BAIRRO QUE EU QUERO** – Jornalismo comunitário, abre espaço para os cidadãos opinarem sobre que área deve ser melhorada em seus bairros por meio de votação em urna eletrônica. O projeto é realizado em duas etapas: no primeiro dia há a eleição e no dia seguinte as autoridades e a comunidade discutem soluções para os problemas a serem resolvidos prioritariamente. Durante esses dois dias os telejornais locais mostram a movimentação ao vivo. O projeto tem apoio do Tribunal Regional Eleitoral, que cede as urnas em que são realizadas as votações. Em 2006 o Exército tornou-se parceiro da iniciativa, oferecendo serviços médicos e odontológicos gratuitos.
- **AÇÃO SOCIAL DA REDE GLOBO** – A RMT participa de todas as campanhas sociais da Rede Globo, como o Criança Esperança, parceria com a Unesco que já beneficiou mais de 3 milhões de crianças, e o Amigos da Escola, que une educação e voluntariado por um ensino público melhor.

Fazenda Chaparral/Haras El Zahran

A Fazenda Chaparral mantém rebanho de gado Simental, importante raça para cruzamento industrial, com matrizes importadas da Alemanha, e rebanho Nelore. A Fazenda conta com laboratório de genética próprio e técnicos especializados em inseminação e transferências de embriões. O tratamento genético é associado ao sistema Voisin de pastagem, metodologia ecológica ideal para criação de gado, assegurando a produtividade e a qualidade da criação dos rebanhos.

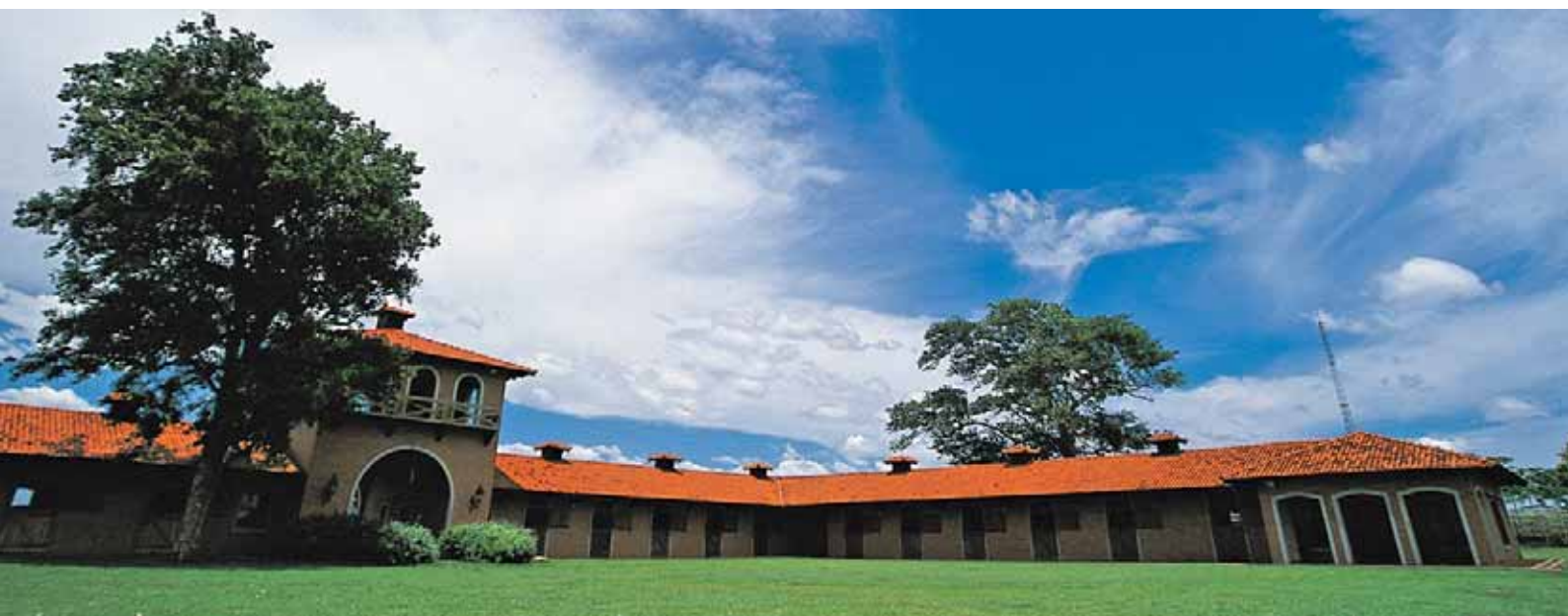
Na Fazenda Chaparral encontra-se também o Haras El Zahran. Planejado e implantado com os mais modernos equipamentos, o Haras El Zahran possui infra-estrutura completa para a criação de cavalos árabes de linhagem egípcia. Preparado para abrigar 42 animais, trabalha para tornar-se um grande centro de fomento tecnológico e divulgar as qualidades da raça, como o vigor genético, a resistência, a rusticidade e a estética.

- **BAIRRO QUE EU QUERO** (*The Neighborhood I Want*) – This initiative consists of community journalism aimed at giving citizens the chance to voice their opinions, via electronic voting, on what can be done to improve the quality of life in their neighborhoods. The project is carried out in two phases: on the first day, a voting process is held, and on the following day, authorities hold discussions jointly with the community about solutions to high-priority problems. Local TV news broadcasts provide live airtime for the activities carried out during these two days. This project is supported by the Regional Election Court (TRE), which provides the electronic polls through which the voting is carried out. In 2006, the Army became a partner in the initiative, offering free medical and dental services.
- **AÇÃO SOCIAL DA REDE GLOBO** (*Rede Globo Social Action*) – MRT takes part in all Rede Globo social campaigns, such as Criança Esperança, a partnership with Unesco that has benefited over 3 million children, and Amigos da Escola, which brings together education and voluntary work for better public education.

Chaparral Farm/ El Zahran Horse Breeding Farm

The Chaparral Farm has Nelore and Simmental cattle, the latter being an important breed for industrial crossing, with matrices imported from Germany. The Farm also features its own genetic lab and counts on technicians specialized in embryo insemination and transfer. The genetic treatment is associated with the Voisin pasture system, the ideal ecological method for raising cattle, ensuring livestock productivity and quality.

The El Zahran Horse Breeding Farm, which was planned and implemented with state-of-the-art equipment, is also located at the Chaparral farming complex. It also offers complete infrastructure for the breeding of Egyptian Arabian horses. Installed to house 42 animals, the Farm is working at becoming a great technological promotion center, offering breed qualities such as genetic strength, resistance, spirit and aesthetic beauty.



Um dos albergues administrados pelo Instituto Cireneu da Fundação Ueze Zahran em São Paulo, capital.

One of the shelters managed by Cireneu Institute of the Fundação Ueze Zahran in the city of São Paulo.



Fundação Ueze Zahran (Ueze Zahran Foundation)

The non-profit organization Ueze Zahran Foundation is the Zahran Group institution responsible for directly implementing programs and projects for Private Social Investment conducted by the company group. Created to promote and support centralized and professional social projects, the Foundation develops social initiatives in the areas of education, culture, community action, environmental preservation and voluntary work.

The Zahran Group invests R\$ 1.5 million of its own resources per year. Among the Group's companies maintaining the Foundation, COPAGAZ has contributed nearly 70% of this amount, which is expected to increase throughout the years.

The main projects developed by the Foundation are:

- Projeto Bolsas de Estudos (Scholarship Project)
- Escolas de Informática (Computer School)
- Restaurante Prato Popular (Popular Meal Restaurant)
- Instituto Cireneu (Cireneu Institute)
- Programa São Paulo Protege Suas Crianças (São Paulo Protects its Children Program)

Fundação Ueze Zahran

A Fundação Ueze Zahran, entidade sem fins lucrativos, é a instituição do Grupo Zahran responsável pela implementação direta dos programas e projetos de Investimento Social Privado mantidos pelo grupo empresarial. Criada com o objetivo de promover e apoiar projetos sociais de forma centralizada e profissional, a Fundação desenvolve ações sociais nas áreas de educação, cultura, ação comunitária, conservação ambiental e voluntariado.

O Grupo Zahran investe anualmente 1,5 milhão de reais de recursos próprios. Entre as empresas do Grupo, mantenedoras da Fundação, a COPAGAZ contribui com cerca de 70% desse valor, com expectativa de crescimento desse investimento ao longo dos anos.

Os principais projetos desenvolvidos pela Fundação são:

- Projeto Bolsas de Estudos
- Escolas de Informática
- Restaurante Prato Popular
- Instituto Cireneu
- Programa São Paulo Protege Suas Crianças

Área interna do Haras El Zahran em Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

Internal area of El Zahran Horse Breeding Farm in Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

INTRODUÇÃO AO RELATÓRIO SOCIOAMBIENTAL 2006 DA COPAGAZ

INTRODUCTION TO COPAGAZ 2006 SOCIAL AND ENVIRONMENTAL REPORT

Perfil do Relatório **GRI 2.1, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.11**

A COPAGAZ tem como um de seus princípios a publicação de relatórios socioambientais, que, além de disseminar e divulgar as atividades que a empresa desenvolve acerca da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) para todos os seus públicos, representa uma ferramenta eficaz de monitoramento de resultados e aprimoramento das ações internas e externas da empresa nesta área.

O presente Relatório refere-se ao ano de 2006, marcado pela introdução de novas práticas – como a implantação do Programa de Adoção de Princípios Socioambientais (PAPS) e do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa – e pelo fortalecimento da Responsabilidade Social Corporativa dentro da empresa, contemplando um número ainda maior de partes envolvidas com os negócios da empresa. Para sua elaboração, foram adotadas as diretrizes de conteúdo propostas pela Global Reporting Initiative (GRI).

Em caso de dúvidas, comentários e sugestões referentes a este Relatório, entre em contato com Elizete Paes, assessora da Presidência, pelo telefone (11) 2163-3900 ou pelo e-mail elizete@copagaz.com.br.

Escopo e Limite do Relatório **GRI 3.6, 3.7, 3.8, 3.10**

O conteúdo deste Relatório Socioambiental tem por base dados contábeis, econômicos, gerenciais e sociais comprovados por meio de contratos, balanços, documentos como o Código de Ética e relatórios internos produzidos pela empresa. O documento abrange a matriz e todas as unidades de negócio (filiais) da companhia, com suas informações revisadas pelo Comitê de Responsabilidade Social, bem como pelas gerências de áreas, garantindo sua qualidade e veracidade, de modo a ser utilizado por todas as partes interessadas da COPAGAZ.

Por se tratar do primeiro relatório publicado pela COPAGAZ de acordo com as diretrizes internacionais para relato de sustentabilidade empresarial da Global Reporting Initiative (GRI), sua classificação é, dentro dos critérios de “níveis de aplicação” propostos pela organização, nível “C”.

Report Profile

GRI 2.1, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.11

COPAGAZ has among its principles the disclosure of social and environmental reports, which - in addition to promoting and informing all stakeholders about the Corporate Social Responsibility (CSR) activities developed by the company - represents an efficient tool for monitoring results and improving the company's internal and external activities in the area.

The present Report refers to the year 2006, which was marked by the introduction of new practices - such as the implementation of the Social and Environmental Principles Adoption Program (PAPS) and the Corporate Social Responsibility Committee - and by the strengthening of Corporate Social Responsibility at COPAGAZ, reaching an even greater number of parties involved in the company's businesses. Content guidelines proposed by the Global Reporting Initiative (GRI) have been adopted in the preparation of the Report.

Should you have any doubts, comments or suggestions regarding this Report, please contact Elizete Paes, presidential advisor, at +55 11 2763-3900 or at elizete@copagaz.com.br.

Extent and Limits of the Report

GRI 3.6, 3.7, 3.8, 3.10

The content of this Social and Environmental Report is based on accounting, economic, managerial and social data evidenced through agreements, balance sheets, documents such as the Code of Ethics and internal reports issued by the Company. The document comprises the headquarters and all business units (branches) which underwent information revision by the Social Responsibility Committee, as well as area management, ensuring quality and honesty, so as to be used by all relevant COPAGAZ parties.

As it is the first report disclosed by COPAGAZ in compliance with international guidelines for reporting corporate sustainability by the Global Reporting Initiative (GRI), the document is classified as level “C” within the “application level” criteria proposed by the organization.

Goal, Vision and Corporate Values

Since beginning our activities, we have followed the philosophy of balancing the capital-labor ratio and the strategy of anticipating needs and recognizing new market opportunities. The result of this effort is evidenced by our substantial share in the domestic economy, contributing to technological development and job creation throughout the country as a result.

Our corporate goal is to "bottle and distribute LPG, fulfilling the energy needs of an increasing number of people and companies with quality and at a fair price". Throughout our daily activities we demonstrate our concern for the environment, the loyalty we have with our partners, the satisfaction of our employees, our focus on the growth and profitability that our shareholders expect and strong support for the country's distribution network, providing end users with LPG supplies in a comfortable, easy, safe and efficient manner.

Our vision reflects our ideal of gaining recognition for being a benchmark for management efficiency, ethical behavior and social responsibility. We want to be known as a company concerned with client needs and service quality and we want to be seen as a profitable investment and the best place for employees to develop professionally.

Missão, Visão e Valores Corporativos

Desde o início de nossas atividades temos como filosofia manter equilibrada a relação capital-trabalho e como estratégia antecipar as necessidades e reconhecer novas oportunidades de mercado. O resultado desse empenho é nossa significativa participação na economia nacional, colaborando com o desenvolvimento tecnológico e a geração de empregos em todo o país.

Nossa missão corporativa é "engarrafar e distribuir GLP, satisfazendo às necessidades de energia de um número crescente de pessoas e empresas, com qualidade e a um preço justo". Já as ações do nosso dia-a-dia são permeadas pelo respeito ao meio ambiente, pela lealdade com nossos parceiros, pela satisfação de nossos colaboradores, pela defesa da rentabilidade e do crescimento esperado pelos acionistas e pelo apoio à rede de distribuição da empresa, de modo que o fornecimento aos usuários finais de GLP seja garantido com conforto, praticidade, segurança e rapidez.

Nossa visão reside em sermos reconhecidos como referência em eficiência administrativa, em conduta ética e responsabilidade social, como uma empresa preocupada com as necessidades de seus clientes e com a excelência em atendimento, como um investimento recompensador e como o melhor local para seus colaboradores se desenvolverem profissionalmente.

COPAGAZ Express Service
abastecendo cliente industrial.

COPAGAZ Express Service
supplying industrial client.



Assim, nossa estratégia, missão e visão, bem como nossas práticas diárias, são balizadas pelos seguintes valores corporativos:

- Satisfação e segurança do consumidor;
- Ética e respeito na relação com os concorrentes e parceiros;
- Valorização dos colaboradores: reconhecimento, oportunidades e desenvolvimento profissional;
- Cumprimento à legislação vigente;
- Responsabilidade social e ambiental: respeito às comunidades circunvizinhas, desenvolvimento de projetos socioculturais, respeito ao meio ambiente.

História da Organização

As atividades da COPAGAZ iniciaram-se em 1955, quando Ueze Zahran obteve o título de engarrafador e distribuidor de gás no Conselho Nacional do Petróleo. A empresa atende às necessidades do mercado tanto residencial como industrial, por meio de serviços setorizados, como o COPAGAZ Express Service, responsável pela instalação de tanques de gás nos locais de consumo e pelo abastecimento regular feito por caminhões-tanque, substituindo os botijões transportáveis. Iniciativas como essas, sempre voltadas para oferecer qualidade, prontidão e segurança total aos consumidores, são as razões do crescimento da companhia.

Por ser uma empresa socialmente responsável, a COPAGAZ tem o compromisso permanente com a implementação de ações e programas que estejam alinhados aos princípios da Responsabilidade Social Corporativa. A preocupação em manter e estabelecer um relacionamento baseado em comunicações transparentes com todos que participam de seu cotidiano – como colaboradores, fornecedores, distribuidores, revendedores, clientes, entre outros – sempre permeou as iniciativas realizadas pela COPAGAZ.

Estrutura Operacional GRI 2.5, 2.6, 2.9

A COPAGAZ é uma empresa nacional e de capital fechado. No ano de 2006 não houve mudanças referentes a porte, estrutura ou participação acionária.

Fluxo de Distribuição de GLP

Como uma das distribuidoras de GLP no país, a COPAGAZ opera no atacado e no varejo. O fluxo ocorre da seguinte forma: adquirem-se milhares de toneladas de GLP nas refinarias, que são transportadas para suas bases por meio de dutos, caminhões-tanque ou caminhão *bob-tail*. O produto é envasado em botijões de diferentes capacidades, denominados cilindros transportáveis, ou disponibilizado a granel, armazenado em reservatórios estacionários de diferentes capacidades. Por meio desses dois sistemas de atendi-

Thus, our strategy, mission and vision, as well as our daily practices, are guided by the following corporate values:

- Customer satisfaction and safety;
- Ethics and respect for competitors and partners;
- Valuing employees: recognition, opportunities and professional development;
- Compliance with the legislation in force;
- Social and environmental responsibility: respect for nearby communities, development of social and cultural projects and respect for the environment.

History of the Organization

COPAGAZ's activities began in 1955, when Ueze Zahran obtained certification for bottling and distributing gas from the National Petroleum Council.

The company has fulfilled both residential and industrial market needs by means of sector-specific services, such as COPAGAZ Express Service, responsible for installing gas storage tanks at consumers' homes and businesses and for supplying regularly through tankers and replacing old portable tanks. Initiatives of this kind, aimed consistently at offering quality and timely service and total safety to consumers, are the reasons for the Company's growth.

As it is a socially responsible company, COPAGAZ maintains a permanent commitment to the implementation of actions and programs in line with Corporate Social Responsibility principles. A concern for establishing and maintaining a relationship based on transparent communication with everyone who participates in its daily operations – such as employees, suppliers, distributors, resellers, and clients – has always been part of the initiatives carried out by COPAGAZ.

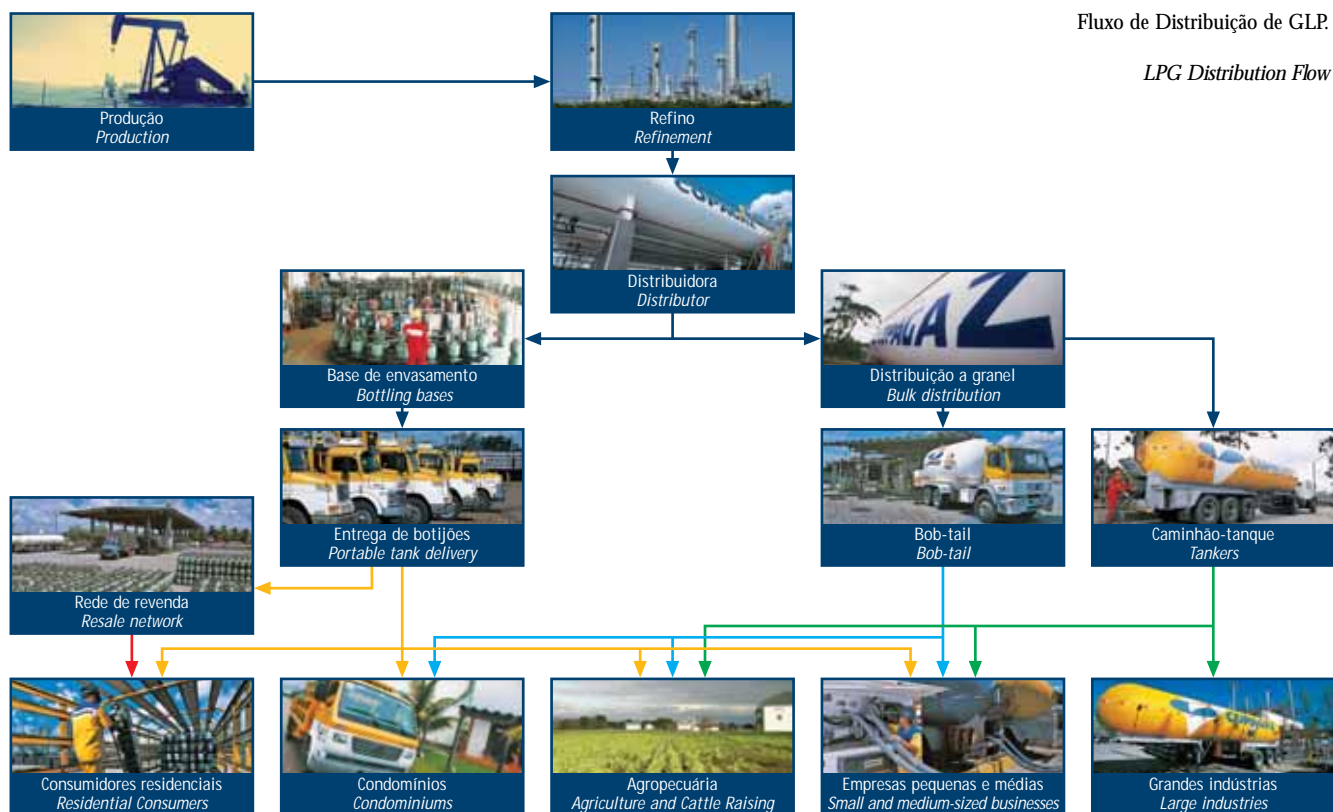
Operating Structure GRI 2.5, 2.6, 2.9

COPAGAZ is a private national company. In the course of 2006, no changes were made regarding size, structure or shareholding.

LPG Distribution Flow

As one of the country's LPG distributors, COPAGAZ operates in both wholesale and retail sectors. The flow is carried out in the following manner: millions of tonnes of LPG are acquired at refineries to be subsequently transported to their bases through pipes via tankers or bob-tail trucks. Later, the product is bottled in portable tanks of varying volumes, called portable tanks, or made available in bulk and stored in fixed reservoirs of varying sizes. Through these two service systems (portable tanks and bulk storage), small, medium and large consumers are supplied with home delivery, sales at deposits and product delivery to industrial plants.

Resellers play a principal role throughout the process, allowing LPG to be present in all cities throughout the country. In a commercial partnership with COPAGAZ, resellers operate at retail outlets, acquiring portable tanks from the company and reselling to final consumers (mostly residential users of the product).



Products and Services GRI 2.2

COPAGAZ works with a single product, LPG, but operates various tanks and services for its consumers.

- 1) Portable tanks – five different volumes, from 13 to 190 kilograms, mainly designed for residential consumers, condominiums and small and medium companies;
- 2) Fixed Reservoirs – four types of reservoirs, with volumes ranging from 500 to 4,000 kilograms, primarily designed for industrial clients;
- 3) COPAGAZ Express Service – supply system designed especially for industries, commercial and rural establishments with medium and high LPG consumption rates, in which fixed tanks are installed in consumption areas and supplied locally by company tankers. The advantages of this service include safety, control, convenience and affordability.

mento (botijões e granel), pequenos, médios e grandes consumidores são abastecidos com entrega domiciliar, venda nas portarias dos depósitos ou fornecendo o produto para as plantas industriais.

Nesse processo, os revendedores são atores fundamentais para que o GLP esteja presente em grande parte dos municípios do país. Em parceria comercial com a COPAGAZ, eles operam no varejo, adquirindo os botijões na companhia e os revendendo para os consumidores finais, em sua maioria usuários residenciais do produto.

Produtos e Serviços GRI 2.2

A COPAGAZ trabalha apenas com um produto, o GLP, mas conta com diferentes tipos de cilindros e serviços para atender seus públicos.

- 1) Cilindros Transportáveis – botijões de cinco diferentes capacidades, de 13 a 190 quilos, destinados principalmente a consumidores residenciais, condomínios e pequenas e médias empresas;
- 2) Reservatórios Estacionários – quatro tipos de reservatório, com capacidades que variam de 500 a 4.000 quilos, dirigidos aos clientes industriais;
- 3) COPAGAZ Express Service – sistema de abastecimento especialmente criado para indústrias, comércios e estabelecimentos rurais de médio e alto consumo de GLP, em que tanques fixos são instalados nos locais de consumo e abastecidos no próprio local por caminhões-tanque da empresa. As vantagens são maior economia, segurança, controle e comodidade.

Unidades de Negócios (Filiais) GRI 2.3, 2.4

A administração geral da COPAGAZ se concentra na matriz, localizada na cidade de São Paulo, e as 14 unidades de negócios estão distribuídas em nove estados do Brasil, atendendo, no total, 19 estados brasileiros e o Distrito Federal.

COPAGAZ SÃO PAULO**FILIAL SÃO PAULO (SOCORRO)**

Área de atuação: SP

Venda anual: 45.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 220.000

FILIAL JARDINÓPOLIS

Área de atuação: SP / MG

Venda anual: 44.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 246.000

FILIAL PAULÍNIA

Área de atuação: SP

Venda anual: 45.000

Domicílios atendidos/mês: 225.000

COPAGAZ SUDESTE**FILIAL DUQUE DE CAXIAS**

Área de atuação: RJ / ES / MG

Venda anual: 38.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 230.000

FILIAL UBERLÂNDIA

Área de atuação: MG / GO

Venda anual: 22.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 140.000

COPAGAZ SUL**FILIAL CANOAS**

Área de atuação: RS / SC

Venda anual: 31.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 175.000

FILIAL MAUÁ

Área de atuação: SP

Venda anual: 38.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 240.000

FILIAL SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

Área de atuação: SP / MG

Venda anual: 32.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 182.000

FILIAL BELO HORIZONTE

Área de atuação: MG

Venda anual: 16.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 100.000

FILIAL ARAUCÁRIA

Área de atuação: PR / SC

Venda anual: 27.000 toneladas

Domicílios atendidos/mês: 153.000

Business Units (Branches) GRI 2.3, 2.4

COPAGAZ general management is headquartered in the City of São Paulo, and the fourteen business units are distributed throughout nine Brazilian states, serving a total of nineteen Brazilian states and the Federal District.

COPAGAZ SÃO PAULO**SÃO PAULO BRANCH (SOCORRO)**

Coverage area: São Paulo

Annual sales: 45.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 220.000

JARDINÓPOLIS BRANCH

Coverage area: São Paulo / Minas Gerais

Annual sales: 44.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 246.000

PAULÍNIA BRANCH

Coverage area: São Paulo

Annual sales: 45.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 225.000

MAUÁ BRANCH

Coverage area: São Paulo

Annual sales: 38.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 240.000

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS BRANCH

Coverage area: São Paulo / Minas Gerais

Annual sales: 32.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 182.000

COPAGAZ SOUTHEAST**DUQUE DE CAXIAS BRANCH**

Coverage area: Rio de Janeiro / Espírito Santo / Minas Gerais

Annual sales: 38.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 230.000

UBERLÂNDIA BRANCH

Coverage area: Minas Gerais / Goiás

Annual sales: 22.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 140.000

BELO HORIZONTE BRANCH

Coverage area: Minas Gerais

Annual sales: 16.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 100.000

COPAGAZ SOUTH**CANOAS BRANCH**

Coverage area: Rio Grande do Sul / Santa Catarina

Annual sales: 31.000 tonnes



Homes/businesses served/month: 175.000

ARAUCÁRIA BRANCH

Coverage area: Paraná / Santa Catarina

Annual sales: 27.000 tonnes

Homes/businesses served/month: 153.000

Filial da Copagaz / Copagaz Branch 
 Área de distribuição / Distribution area 



COPAGAZ MID-WEST

CAMPO GRANDE BRANCH

Coverage area: Mato Grosso do Sul
 Annual sales: 40.000 tonnes
 Homes/businesses served/month: 230.000

CUIABÁ BRANCH

Coverage area: Mato Grosso
 Annual sales: 23.000 tonnes
 Homes/businesses served/month: 120.000

GOIÂNIA BRANCH

Coverage area: Goiás / Tocantins / Bahia / Piauí
 Annual sales: 31.000 tonnes
 Homes/businesses served/month: 190.000

COPAGAZ NORTHEAST

IPOJUCA BRANCH

Coverage area: Pernambuco / Paraíba / Alagoas / Sergipe / Rio Grande do Norte / Ceará
 Annual sales: 31.000 tonnes
 Homes/businesses served/month: 170.000

COPAGAZ CENTRO-OESTE

FILIAL CAMPO GRANDE

Área de atuação: MS
 Venda anual: 40.000 toneladas
 Domicílios atendidos/mês: 230.000

FILIAL CUIABÁ

Área de atuação: MT
 Venda anual: 23.000 toneladas
 Domicílios atendidos/mês: 120.000

COPAGAZ NORDESTE

FILIAL IPOJUCA

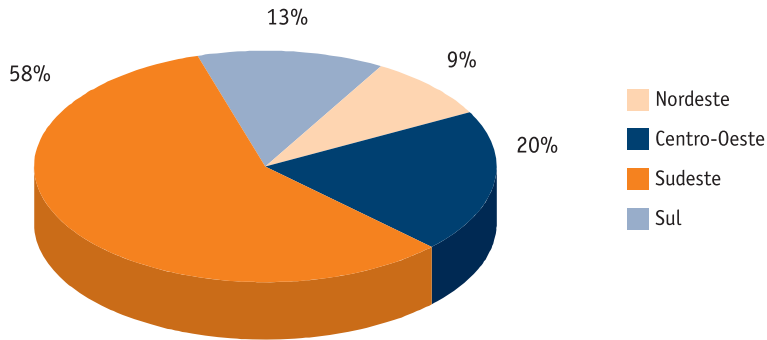
Área de atuação: PE / PB / AL / SE / RN / CE
 Venda anual: 31.000 toneladas
 Domicílios atendidos/mês: 170.000

FILIAL GOIÂNIA

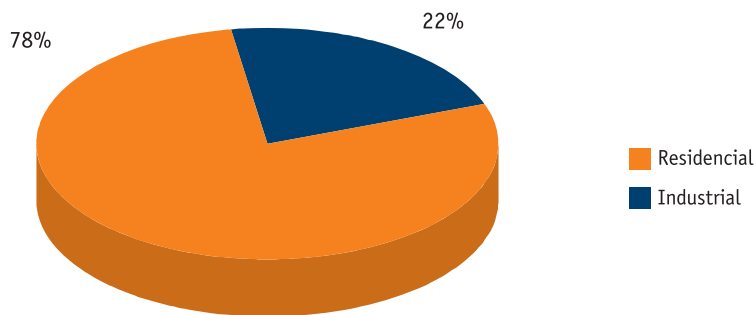
Área de atuação: GO / TO / BA / PI
 Venda anual: 31.000 toneladas
 Domicílios atendidos/mês: 190.000

Mercados Atendidos GRI 2.7

A COPAGAZ atua em praticamente todo o território brasileiro. Em 2006, essa forte presença no mercado resultou em uma participação de 7,51% no total do setor, o que equivale a 483.245 toneladas vendidas. A porcentagem de vendas relativa a cada região brasileira está demonstrada no gráfico a seguir:

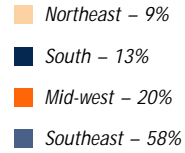


A segmentação de mercado, de acordo com o perfil dos consumidores, abrange 2,5 milhões de residências e 8.000 indústrias. No gráfico abaixo, pode-se observar a porcentagem representativa de cada cliente no volume de vendas totais.

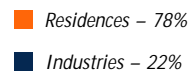


Markets served GRI 2.7

COPAGAZ operates all over Brazilian territory. In 2006, this strong market presence resulted in a 7.51% share in the sector's total, the equivalent to 483,245 tonnes sold. The percentage of sales divided by Brazilian region is shown in the following chart:



Market segmentation, according to consumer profile, comprises 2.5 million residences and 8.000 factories. The percentage represented by each client in the total sales volume may be seen in the chart below.



Corporate Structure **GRI 2.8**

COPAGAZ has 1,128 employees, composed of own employees, interns and outsourced workers, divided into business units according to the table of number of employees per region below.

Among the outsourced services are cleaning, security, door-keeping service and meal supply. Depending on the region, labor costs and qualifications, COPAGAZ adopts different procedures regarding the type of hiring at branches.

Estrutura Organizacional **GRI 2.8**

A COPAGAZ conta com 1.128 colaboradores entre próprios, estagiários e terceirizados, divididos nas unidades de negócios de acordo com a tabela abaixo.

DISCRIMINAÇÃO DO NÚMERO DE COLABORADORES POR REGIÃO				
Estado	Colaboradores próprios	Estagiários	Terceirizados	Total
State	Own Employees	Interns	Outsourced Workers	Total
Rio de Janeiro	66 (94%)	2 (3%)	2 (3%)	70 (6%)
São Paulo	483 (86%)	15 (3%)	60 (11%)	558 (49%)
Mato Grosso	56 (95%)	3 (5%)	0 (—)	59 (5%)
Mato Grosso do Sul	58 (72%)	3 (4%)	20 (24%)	81 (7%)
Goiás	49 (89%)	4 (7%)	2 (4%)	55 (5%)
Paraná	58 (96%)	1 (2%)	1 (2%)	60 (5%)
Minas Gerais	88 (83%)	8 (8%)	9 (9%)	105 (10%)
Rio Grande do Sul	62 (95%)	2 (3%)	1 (2%)	65 (6%)
Pernambuco	48 (64%)	3 (4%)	24 (32%)	75 (7%)
Total	968 (86%)	41 (4%)	119 (10%)	1.128 (100%)

Entre os serviços terceirizados estão limpeza, vigilância, portaria e fornecimento de refeição. Conforme a região, o custo e qualificação da mão-de-obra, a COPAGAZ adota procedimentos diferentes quanto ao tipo de contratação nas filiais.

Colaborador abastece o Bob-tail do COPAGAZ Express Service.

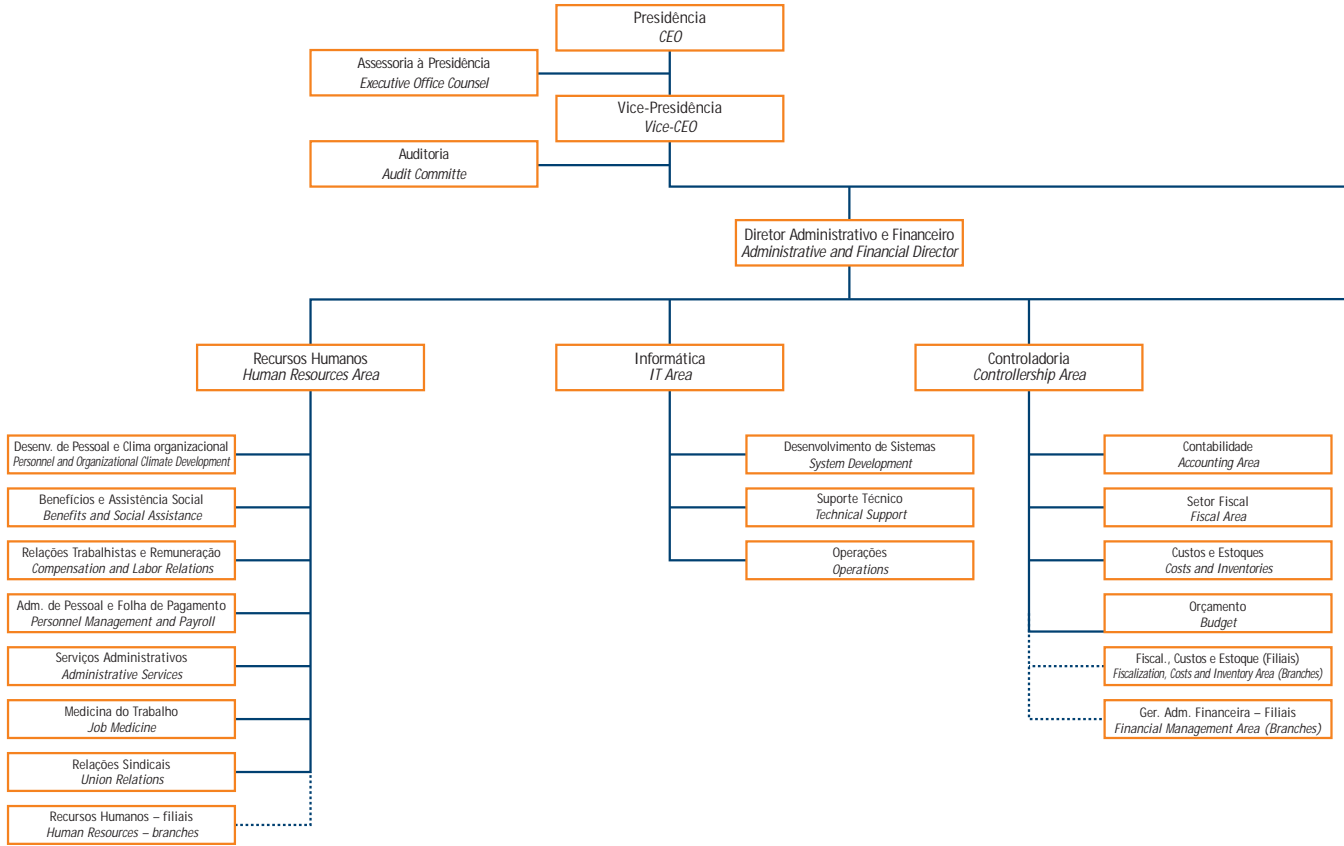
Employee filling COPAGAZ Express Service Bob-tail truck.



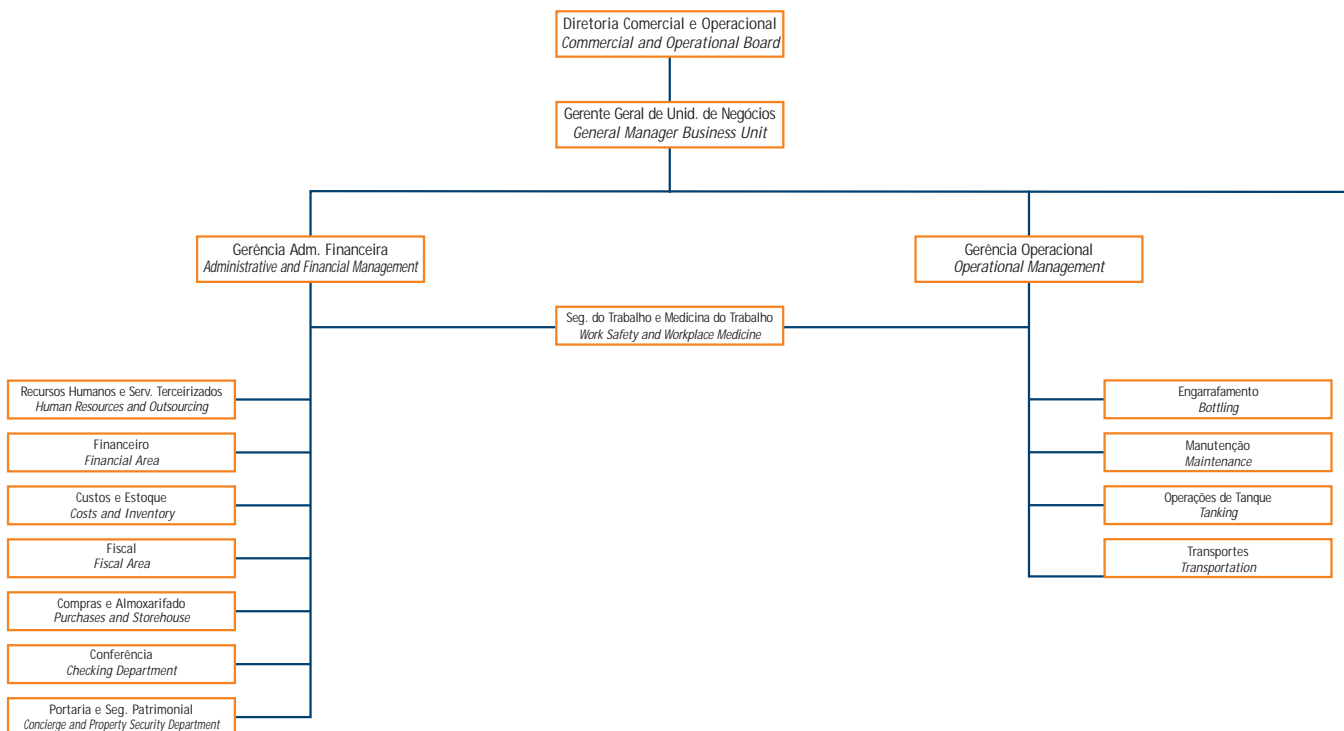
A estrutura organizacional é dividida de acordo com os organogramas abaixo:

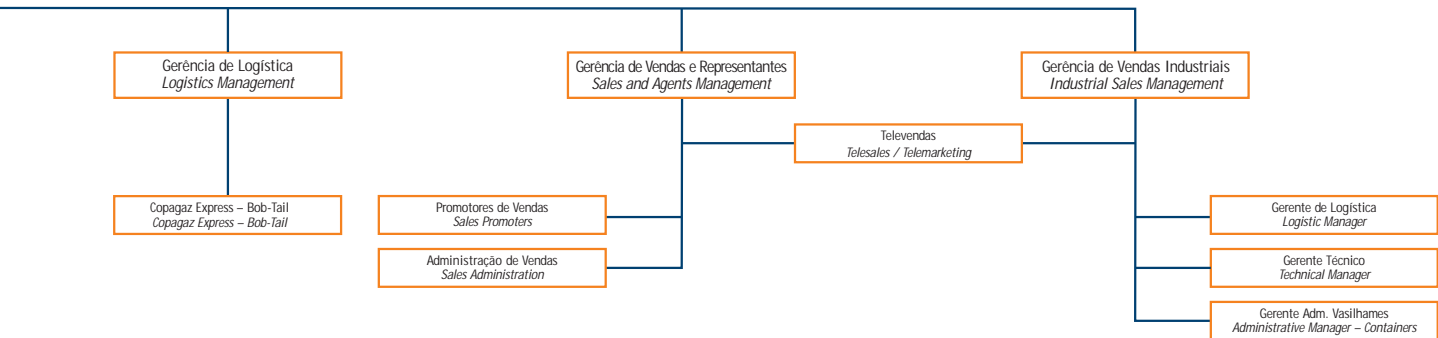
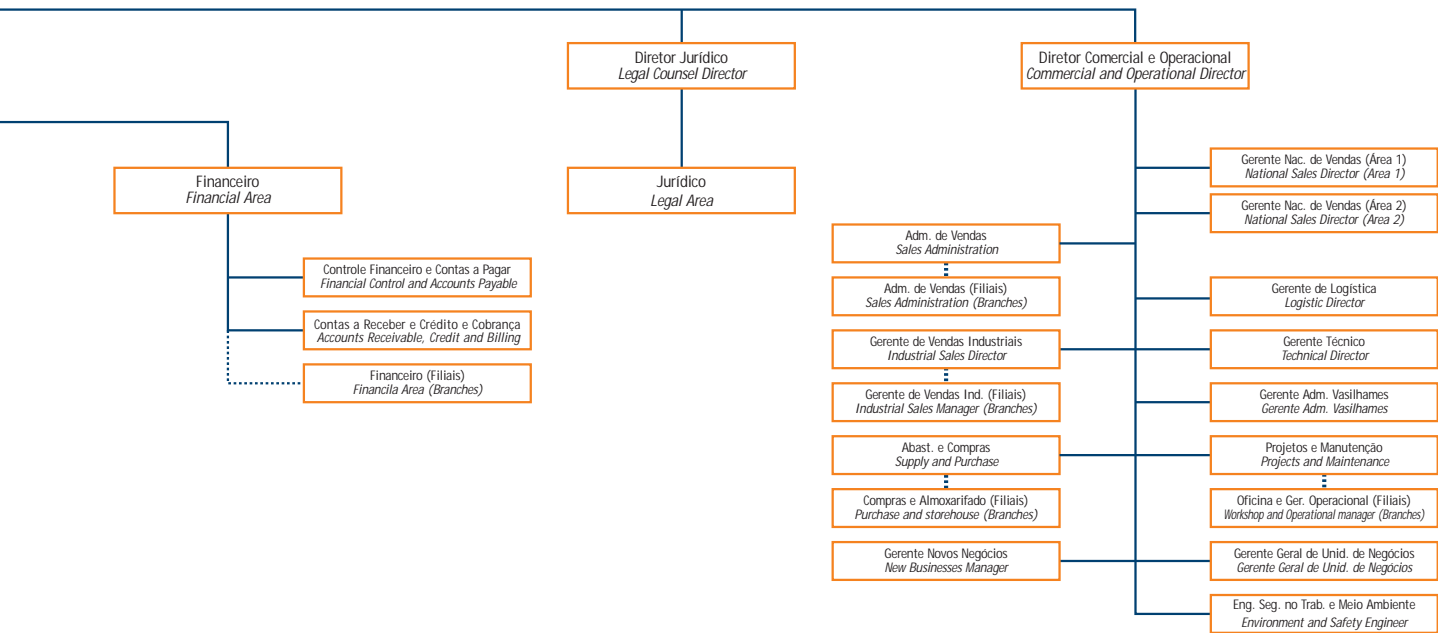
The corporate structure is divided according to the following organization chart:

ORGANOGRAMA MATRIZ / MATRIX COMPANY ORGANIZATION CHART



ORGANOGRAMA UNIDADES DE NEGÓCIOS / BUSINESS UNITS ORGANIZATION CHART





A CONDUTA RESPONSÁVEL DA COPAGAZ

COPAGAZ RESPONSIBLE CONDUCT

O Código de Conduta Copagaz

A COPAGAZ é uma empresa que segue elevados padrões de conduta ética em todas as suas áreas e níveis. Nosso Código de Conduta explicita e consolida regras e valores, no âmbito dos direitos humanos, que a empresa espera de todos os colaboradores, sistematizando assim as melhores práticas esperadas nos relacionamentos com cada uma das partes que influenciam e são influenciadas pelo negócio. A compreensão e o exercício diário do Código por todos consolidam e ampliam a reputação que já conquistamos, colaborando para o sucesso e a perenidade da COPAGAZ. Todos os colaboradores assinam, obrigatoriamente, Termo de Compromisso formal, declarando ciência, concordância e adesão ao documento.

Estruturas para a Responsabilidade Corporativa

GRI 4.1, 4.2, 4.4

Comitê de Conduta Ética

O Comitê de Conduta Ética é a instância de averiguação e julgamento interno de todas as violações aos termos do Código de Conduta, representando um instrumento para o respeito aos direitos humanos. Compete, também, ao Comitê:

- Assumir o julgamento de casos de violação de acordo com a gravidade da transgressão;
- Esclarecer dúvidas de interpretação dos fatos;
- Determinar a aplicação das sanções adequadas.

Composto pelas Gerências de Recursos Humanos, Auditoria e Jurídico, o Comitê é facilmente acionável e está preparado para lidar com todos os assuntos pertinentes à organização que envolvam colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e revendedores.

Copagaz Code of Conduct

COPAGAZ is a company that complies with high standards of ethical conduct in all its areas and levels. Our Code of Conduct states and consolidates rules and values within the scope of human rights that the company expects from all its employees, thus systemizing the best practices in relationships with each of the parties influencing and being influenced by the business. The comprehension and daily exercise of the Code by everyone consolidates and expands the reputation already achieved by the Company, contributing to COPAGAZ's long-lasting success. All employees have signed a mandatory formal Term of Commitment, declaring knowledge of and compliance and adhesion to the document.

Corporate Responsibility Structure

GRI 4.1, 4.2, 4.4

Ethical Conduct Committee

The Ethical Conduct Committee is the body that internally assesses and judges all violations of the Code of Conduct, representing an instrument of respect for human rights. It is also incumbent upon the Committee:

- To take over the judgment of cases involving violation according to the gravity of the transgression;
- To clarify doubts regarding interpretation of the fact;
- To determine the application of adequate penalties.

Composed by the Human Resources, Auditing and Legal Managements, the Committee can be easily accessed and is prepared to deal with all matters relevant to the organization involving employees, clients, suppliers, service providers and resellers.

Committee for Corporate Social Responsibility

Created in 2006, the Committee for Corporate Social Responsibility is an essential part of the Company's Corporate Social Responsibility structure, and aims at pointing to a strategic direction for policies, standards, investments, trainings and social and environmental programs.

It is composed of the Presidency Advisory and by the Distribution and Supply, Information Technology, New Businesses and Budget and Projects areas, and its main duties are:

- To discuss issues related to Corporate Social Responsibility;
- To discuss the Program for the Adoption of Social and Environmental Principles;
- To propose actions related to the social and environmental responsibility area;
- To approve projects;
- To assess social and environmental impacts these activities may result in for the relevant public.

Copagaz's Relationships GRI 4.14, 4.15
COPAGAZ's Costumers

- *Employees* – We maintain a relationship of respect and open dialogue with everyone, in addition to seeking harmony in labor relations and offering fair, safe and healthy work conditions, promoting every individual's personal and professional development.
- *Consumers* – We concentrate our efforts on the commitment to our consumers' satisfaction by developing products based on the highest quality standards and competitive costs. Our consumers also count on all information and complete technical and commercial assistance as to the safe and adequate use of our products.

Colaborador da Distribuidora de Porto de Suape, Pernambuco, no enchimento de botijões.

Employee of Porto Suape Distributor, Pernambuco, filling tanks.

Comitê de Responsabilidade Social Corporativa

Criado em 2006, o Comitê de Responsabilidade Social Corporativa é parte fundamental da estrutura de Responsabilidade Social Corporativa da empresa, com o objetivo de indicar uma direção estratégica para políticas, padrões, investimentos, treinamentos e programas socioambientais.

É formado pela Assessoria da Presidência e pelas áreas de Distribuição e Abastecimento, Informática, Novos Negócios e Orçamentos e Projetos, e estão entre suas principais competências:

- Discutir temas referentes à Responsabilidade Social Corporativa;
- Gerenciar o Programa de Adoção de Princípios Socioambientais;
- Propor ações referentes à área de responsabilidade socioambiental;
- Aprovar projetos;
- Avaliar os impactos socioambientais que essas iniciativas podem causar nos públicos de interesse.

Os Relacionamentos da Copagaz GRI 4.14, 4.15

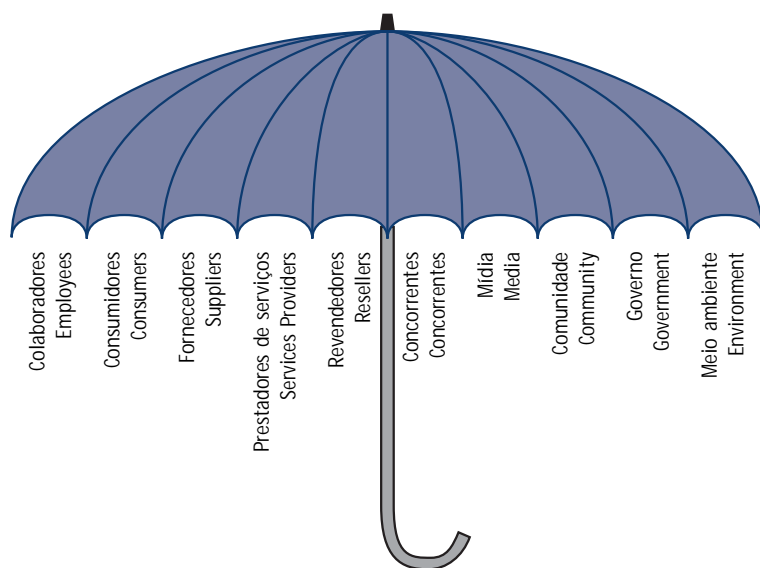
Públicos da COPAGAZ

- *Colaboradores* – Mantemos uma relação de respeito e diálogo aberto com todos, além de buscar a harmonia nas relações trabalhistas e oferecer condições justas, seguras e saudáveis de trabalho, estimulando o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.
- *Consumidores* – Focamos nossos esforços no compromisso com a satisfação de nossos consumidores, razão pela qual desenvolvemos produtos com os melhores padrões de qualidade e os menores custos diante da concorrência. Nossos consumidores também contam com todas as informações e completa assistência técnica e comercial para que possam utilizar nossos produtos de maneira adequada e segura.



- Fornecedores e prestadores de serviços – Conduzimos nossas relações em termos leais e honestos, e para isso a COPAGAZ solicita às empresas terceiras prestadoras de serviço o fornecimento de comprovantes de legalidade e de que seus colaboradores estão incluídos na folha de pagamentos.
- Revendedores – Estabelecemos uma relação de incentivo e compartilhamento de valores corporativos, fortalecendo os laços comerciais e visando construir uma rede sustentada em valores e padrões semelhantes aos da empresa.
- Concorrentes – Acreditamos na livre iniciativa, com concorrência leal e justa, e disseminamos dentro da empresa comportamentos de civilidade com a concorrência, por parte de todos os colaboradores, pois as instituições devem ser tratadas com o mesmo respeito com que a organização espera ser tratada.
- Mídia – Mantemos uma atitude independente e respeitosa no relacionamento com a mídia, assegurando fluxo permanente de informações para a opinião pública, preservadas as informações confidenciais, tendo em vista os legítimos interesses empresariais.
- Comunidade – Consciente de sua responsabilidade social e de seu papel de geradora de riqueza para as comunidades onde atua, a COPAGAZ desenvolve e apóia ações sociais, sempre respeitando os interesses das comunidades.
- Governo – Norteamos nosso relacionamento com o poder público pela integridade e cooperação, além de respeitar as leis e regulamentos brasileiros.
- Meio ambiente – Consideramos o equilíbrio ecológico essencial não só para a vida e a sobrevivência da humanidade, mas também para o desenvolvimento do próprio negócio. Dessa maneira, a COPAGAZ contribui para a melhoria da qualidade de vida e para a preservação do meio ambiente utilizando tecnologia de produção que propicie desenvolvimento sustentável e respeito à propriedade privada.

- *Suppliers and service providers – We carry out our relationships faithfully and honestly. In order to accomplish this, COPAGAZ asks third-party service providers to supply receipts of legitimacy, in addition to checking if their employees are included on the payroll.*
- *Resellers – We establish a relationship of incentive and sharing of corporate values, strengthening commercial bonds and aiming at building a network based on values and standards similar to the Company's.*
- *Competitors – We believe in free initiative with fair and just competition, and we promote civil behavior toward competition by all employees, since institutions should be treated the same way as the organization expects to be treated.*
- *Media – We maintain an independent and respectful relationship with the media, ensuring a constant information flow to public opinion, with the exception of confidential information, in view of legitimate business interests.*
- *Community – Aware of its social responsibility and its role as a generator of wealth to the communities where it operates, COPAGAZ develops and supports social initiatives, always respecting the interests of the communities.*
- *Government – We focus our relationship with public authorities on integrity and cooperation, in addition to complying with Brazilian laws and regulations.*
- *Environment – We consider ecological balance to be essential not only to life and survival of the human race, but also to the development of the business itself. Thus, COPAGAZ contributes to improving quality of life and preserving the environment by utilizing production technology that ensures sustainable development and respect for private property.*





COPAGAZ's Program for the Adoption of Social and Environmental Principles

The creation of the COPAGAZ Program for the Adoption of Social and Environmental Principles – PAPS is the result of the company's permanent commitment to deepening its knowledge of customer needs and in spreading sustainability values. Thus, the PAPS uses the company's articulation capacity and influence to propose initiatives that contribute to adding value to the business chain, in addition to strengthening existing commercial relationships.

The company developed the PAPS for the purpose of sharing and spreading knowledge regarding CSR values and practices to its more than 2.000 resellers – one of the main participants in the LPG distribution flow, since they are in direct contact with customers. The PAPS aims at reaching, directly and indirectly, approximately 20.000 people in the 19 states in which it operates. Initially, COPAGAZ invested some R\$200 thousand in the program.

There is significant strategic relevance in operating among resellers: in view of the distribution chain structure, the company does not directly reach a large portion of its clients, the consumers of traditional portable tanks. Those who have this direct contact are COPAGAZ's resellers. Thus, the only way to impact the whole business chain (and increase the reach of its initiatives) is through an inclusive approach with this group of stakeholders.

Therefore, by believing that the transmission of corporate efforts is essential to promote a respectful relation with all COPAGAZ customers, the program is meant to be a step toward the adoption and incorporation, by resellers, of the social and environmental principles already presented and consistently promoted by COPAGAZ.

O Programa de Adoção de Princípios Socioambientais da COPAGAZ

A criação do Programa de Adoção de Princípios Socioambientais – PAPS COPAGAZ é fruto dos compromissos permanentes da empresa em aprofundar o conhecimento das necessidades dos públicos com os quais interage e com a difusão dos valores da sustentabilidade. Assim, o PAPS utiliza a capacidade de articulação e influência da companhia para propor ações que contribuam para a agregação de valor na cadeia de negócios, além de fortalecer as relações comerciais existentes.

A companhia desenvolveu o PAPS com o objetivo de compartilhar e disseminar o conhecimento a respeito de valores e práticas de RSC com seus mais de 2.000 revendedores – um dos públicos fundamentais no fluxo de distribuição do GLP, já que são eles que estão em contato direto com os consumidores. O PAPS pretende atingir, direta e indiretamente, aproximadamente 20.000 pessoas nos 19 estados em que atua, com investimento inicial da empresa no programa de mais de R\$ 200 mil.

Há importância estratégica significativa na atuação entre revendedores, pois a empresa, por conta da estruturação da cadeia de distribuição, não chega diretamente a uma grande parcela de seus clientes, os consumidores dos botijões tradicionais. Quem faz esse contato direto é a rede capilar de revendedores da COPAGAZ. Por isso, a única maneira de exercer impactos em toda a cadeia de negócios (e conferir escala a suas iniciativas) é por meio de uma abordagem inclusiva desse grupo de *stakeholders*.

Dessa maneira, acreditando que a transmissão de esforços corporativos é essencial para promover uma relação de respeito com todos os públicos da COPAGAZ, o programa pretende ser um passo na adoção e incorporação, por parte dos revendedores, dos princípios socioambientais já trabalhados e divulgados constantemente pela COPAGAZ.

Para atingir todos os estados em que a empresa possui unidades de negócios, a implementação do PAPS está sendo realizada em quatro fases:

Fase 1: Grande São Paulo;

Fase 2: Estado de São Paulo + Mato Grosso + Mato Grosso do Sul + Goiás;

Fase 3: Minas Gerais + Rio de Janeiro + Pernambuco;

Fase 4: Paraná + Rio Grande do Sul.

Processo de Desenvolvimento e Implantação

O primeiro passo no processo do desenvolvimento do PAPS foi a criação e implantação do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa. Em seguida, como linha estratégica de atuação, o programa foi elaborado para desenvolver e implementar ações e práticas de responsabilidade social com o público de revendedores por meio do uso de ferramentas de sensibilização e mobilização.

Como primeira ação do PAPS, foi remetido a todos os revendedores do Brasil um questionário de avaliação baseado no modelo Ethos/Sebrae para micro e pequenas empresas, adaptado à realidade da companhia, para identificar o grau de conhecimento de cada um a respeito do conceito e das práticas de Responsabilidade Social Corporativa. De modo geral, os revendedores revelaram estar em estágio bastante incipiente de compreensão e aplicação da RSC. Num primeiro momento, cerca de 780 dos 2.000 representantes (39%) responderam à pesquisa. Alguns dos resultados parciais são:

34% realizam pequenas ações socioambientais;

84% procuram respeitar o meio ambiente;

14% julgam entender o que é responsabilidade socioambiental;

72% gostariam de participar diretamente de ações socioambientais.

Logo após o questionário, em outubro de 2006 ocorreu o lançamento nacional do PAPS, reunindo empresas do setor, colaboradores, revendedores, público em geral e a imprensa. O programa foi apresentado por Patrícia Sogayar, do Instituto Ethos, e Guilherme Almeida, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud).

Em dezembro, realizou-se a Capacitação dos Gerentes Regionais (das unidades de negócios), que consistiu na sensibilização e conscientização dos 15 gerentes das filiais sobre o conceito e ações de Responsabilidade Social Corporativa, Investimento Social Privado, princípios do Pacto Global das Nações Unidas e dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, além dos fundamentos e práticas do programa.

No mesmo mês foi criado o espaço do PAPS no site corporativo (www.copagaz.com.br), um importante canal de comunicação para todos os revendedores, onde podem ser encontradas informações como o desenho do programa e as ferramentas desenvolvidas. Há também o e-mail PAPS

In order to reach all states in which the company has business units, the implementation of PAPS is being carried out in four phases:

• Phase 1: São Paulo Metropolitan Area;

• Phase 2: States of São Paulo + Mato Grosso + Mato Grosso do Sul + Goiás;

• Phase 3: Minas Gerais + Rio de Janeiro + Pernambuco;

• Phase 4: Paraná + Rio Grande do Sul.

Development and Implementation Process

The first step in the PAPS development process was the creation and implementation of the Corporate Social Responsibility Committee. Afterwards, as a strategic operating line, the program was elaborated, aiming at developing and implementing social responsibility initiatives and practices among resellers through sensibilization and mobilization tools.

As the first initiative of the PAPS, an assessment questionnaire was sent to all Brazilian resellers based on the Ethos/Sebrae model for micro and small companies, adapted to the company's reality, in order to identify the level of knowledge of each one of these about the Corporate Social Responsibility concepts and practices. In general, resellers appeared to be at very early stages of comprehending and applying CSR. At first, around 780 of the 2,000 representatives (39%) answered the research. Some of the partial results are:

• 34% carry out small social and environmental initiatives;

• 84% try to respect the environment;

• 14% assess that they know what social and environmental responsibility is;

• 72% would like to directly take part in social and environmental initiatives.

Soon after the questionnaire, in October 2006, PAPS was launched countrywide, gathering sector companies, employees, resellers, the general public and the press. The program was presented by Patrícia Sogayar (Ethos Institute) and Guilherme Almeida (United Nations Development Program - UNDP).

The Training of Regional Managers (of the business units) was held in December, aimed at raising the awareness and understanding of 15 branch managers in regard to Corporate Social Responsibility concepts and initiatives, Private Social Investments, principles of the United Nations Global Compact and Millennium Development Goals, in addition to the program's elements and practices.

In the same month, the PAPS section was launched on the corporate website (www.copagaz.com.br), an important communication channel to all resellers, where information such as the program design and developed tools can be found. There is also the PAPS e-mail (paps@copagaz.com.br), created for resellers to tackle their doubts and send suggestions and/or complaints. The CSR Committee receives the electronic messages directly.

As it is a permanent program, PAPS confirms the commitment to hold socially responsible management continuously and incorporated to its strategy through constant and periodic initiatives among resellers. The long-term goal is to build a network based on values and standards similar to the company's, defending principles that comprise the prohibition of child labor, equal compensation for men and women and responsibilities related to consumers and to the environment, which resellers will have to adopt to be in line with COPAGAZ's values.

According to Ueze Zahran, CEO of the company,

COPAGAZ feels compelled to take the main role in its sector to spread the millennium principles, in addition to adopting them internally. Our intention is to make resellers sensitive and aware of the corporate social responsibility concepts and initiatives.

The program is innovative in the gas distribution sector and aims at making the company closer to this public through an open and transparent dialogue. Several initiatives are already scheduled for 2007, such as the Meeting with Resellers, preparation of the PAPS Instruction Leaflet and the Set of Principles and Corporate Values, among others.

(paps@copagaz.com.br), criado para que os revendedores tirem suas dúvidas e enviem sugestões e/ou reclamações. O Comitê de RSC recebe diretamente as mensagens eletrônicas.

Por se tratar de um programa permanente, o PAPS confirma o compromisso de realizar a gestão socialmente responsável de forma continuada e incorporada a sua estratégia, por meio de ações constantes e periódicas entre os revendedores. A meta de longo prazo é construir uma rede sustentada em valores e padrões semelhantes aos da empresa, com a proposição de princípios abrangendo a proibição da mão-de-obra infantil, a remuneração das mulheres em igualdade com os homens e responsabilidades relacionadas a consumidores e ao meio ambiente, que os revendedores deverão adotar para se alinhar aos valores da COPAGAZ.

Para Ueze Zahran, presidente da empresa,

a COPAGAZ se sente na obrigação de ser a protagonista em seu setor na difusão dos princípios do milênio, além de adotá-los internamente. Nossa intenção é sensibilizar e conscientizar os revendedores sobre o conceito e ações de Responsabilidade Social Corporativa.

O programa é inovador no setor de distribuição de gás e visa à aproximação da empresa com esse público através de um diálogo transparente e aberto. Para 2007 já estão programadas várias ações, como Encontros com Revendedores, elaboração da Cartilha PAPS e do Conjunto de Princípios e Valores Corporativos da COPAGAZ, entre outras.

Mário Cembranelli, revendedor COPAGAZ há mais de 48 anos, no lançamento do PAPS.

Mário Cembranelli, COPAGAZ reseller for more than 48 years, at PAPS launching.



Dando continuidade ao programa, a COPAGAZ já elaborou algumas ações a serem realizadas no próximo ano:

- Encontro com os Revendedores – O objetivo do encontro é fomentar o diálogo entre esse público e a COPAGAZ, além de conscientizá-lo e sensibilizá-lo sobre o conceito e ações de Responsabilidade Social Corporativa, os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e o conceito e as práticas do PAPS.
- Cartilha PAPS – É uma ferramenta de comunicação com informações sobre responsabilidade socioambiental, investimento social privado, desenvolvimento sustentável, sustentabilidade empresarial e a dinâmica do PAPS.
- Capacitação dos promotores de vendas – Sensibilização e conscientização desse público, em contato direto com os revendedores, com a apresentação do conteúdo completo do PAPS.
- Conjunto de Princípios e Valores Corporativos da COPAGAZ – Importante instrumento de transmissão dos valores corporativos, de forma a constituir um novo patamar de qualidade de relacionamento.
- Site Corporativo – Estruturação do site, incluindo uma seção especial para projetos desenvolvidos pelos revendedores.

Iniciativas Externas de Que a COPAGAZ Participa

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, criado em 1998, tem a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável. A COPAGAZ, empresa pioneira no que se refere a Responsabilidade Social Corporativa, é associada ao Ethos desde a fundação do Instituto – é a 41ª empresa associada –, que hoje conta com mais de 1.200 companhias de diferentes setores e portes.

Pacto Global das Nações Unidas

O Pacto Global tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para que, de forma voluntária, pratique e promova princípios fundamentais de Responsabilidade Social Corporativa e procure alcançar metas internacionalmente determinadas. São 10 princípios nas áreas de direitos humanos, direito do trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Membro do Pacto Global desde 2001, a COPAGAZ divulgou em 2006 seu primeiro relatório de Comunicação de Progresso, demonstrando a contínua incorporação dos 10 Princípios do Pacto Global no cotidiano da empresa.

Além disso, a COPAGAZ faz parte do seleto grupo de empresas e instituições que têm participação ativa no Global Compact Leaders Summit, mais importante cúpula mundial sobre RSC. O encontro reúne executivos de topo das empresas signatárias, oficiais de governo e lideranças sindicais e sociais para discutir a Responsabilidade Social Corporativa, os princípios de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção Ambiental e Anticorrupção do Pacto Global e sua trajetória futura.

Moving forward on the program, COPAGAZ has already prepared several initiatives to be carried out next year:

- *Meeting with Resellers – The meeting aims at instigating dialogue between resellers and COPAGAZ, in addition to making them aware and sensitive to Corporate Social Responsibility concepts and initiatives, the principles of the Global Compact and the Millennium Development Goals and the PAPS concepts and practices.*
- *PAPS Instruction Leaflet – It is a communication tool with information on social and environmental responsibility, business sustainability and the PAPS dynamics.*
- *Training of sales promoters – Aimed at raising the awareness and sensibleness of this audience, in direct contact with resellers, by presenting the complete content of PAPS.*
- *Set of Principles and Corporate Values – Important instrument to pass on corporate values, in order to establish a new level of relationship quality.*
- *Corporate Website – Website structuring, including a special section for projects developed by resellers.*

External Initiatives in Which COPAGAZ Takes Part

Ethos Institute of Business and Social Responsibility

The Ethos Institute of Business and Social Responsibility, established in 1998, aims at reaching, mobilizing and helping companies to manage their business in a socially responsible manner. COPAGAZ, a pioneer company when it comes to Corporate Social Responsibility, has been associated with Ethos since the establishment of the Institute – it is the 41st associated company –, which currently counts on more than 1,205 member companies of different sizes from several business sectors.

United Nations Global Compact

The Global Compact aims at mobilizing the international business community to voluntarily carry out and promote fundamental corporate social responsibility principles and try to reach internationally established goals. It is comprised of 10 principles in the areas of human rights, labor rights, the environment and anti-corruption.

COPAGAZ, a member of the Global Compact since 2001, has disclosed in 2006 its first Progress Communication report, demonstrating the continuous incorporation of the ten principles of the Global Compact into the company's daily activities.

In addition, COPAGAZ is part of a restricted group of companies and institutions who actively take part in the Global Compact Leaders Summit, the world's most important summit on CSR. The meeting gathers top executives from member companies, government officials and social and labor union leaderships to discuss Corporate Social Responsibility and Global Compact Human Rights, Labor Rights, Environmental Protection and Anti-corruption principles and its future path.

National Plan to Eradicate Slave Labor **GRI HR7**

The National Plan to Eradicate Slave Labor is a result of a joint initiative of the Ethos Institute with the International Labor Organization (ILO) and the NGO Repórter Brasil. The Plan, which highlights the importance of being conscious of and vigilant against an abominable practice already considered a crime in Brazil, strengthens the commitment of refusing, in any circumstance, slave labor in the production chain. COPAGAZ has been a signatory of the National Plan to Eradicate Slave Labor since the plan was launched.

Business Plan for Integrity and against Corruption

The Business Plan for Integrity and against Corruption was launched in July 2006, resulting from a joint effort, started in 2005, of the Ethos Institute, Patri Relações Governamentais & Públicas, the United Nations Development Program (UNDP), the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), the World Economic Forum and the Brazilian Global Compact Committee, supported by the Brazilian Advertising Agencies Association (Abap) and the Ford Foundation. The Plan aims at stimulating the private sector to fight the misuse of public resources and other forms of corruption. COPAGAZ has been a signatory to the Plan since it was launched.

Child Friendly Company **GRI HR6**

COPAGAZ is part of the network of companies committed to the Brazilian childhood situation, and the only gas distributor recognized by the Abring Foundation through the Child Friendly Company Certificate, since 2001, for six years in a row.

Thus, the company takes on 10 commitments in benefit of childhood, involving employees, suppliers, service providers, resellers and the community in order to improve the lives of Brazilian children.

**Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo** **GRI HR7**

O Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo é resultado do trabalho de articulação do Instituto Ethos em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONG Repórter Brasil. Afirmar a importância da conscientização e expressão de repúdio a uma prática abominável que já é considerada crime no Brasil, o Pacto fortalece o compromisso da não-admissão, em nenhuma hipótese, de trabalho escravo na cadeia produtiva. A COPAGAZ é signatária do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo desde seu lançamento.

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção

Fruto da articulação, desde 2005, do Instituto Ethos, da Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), do Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (Unodc), do Fórum Econômico Mundial e do Comitê Brasileiro do Pacto Global, com o apoio da Associação Brasileira de Agências de Publicidade (Abap) e da Fundação Ford, o Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção foi lançado em junho de 2006. Seu propósito é estimular o setor privado a combater o desvio de recursos públicos e outras formas de corrupção. A COPAGAZ é signatária do Pacto desde seu início.

**Empresa Amiga da Criança** **GRI HR6**

A COPAGAZ faz parte da rede de empresas comprometidas com a situação da infância no Brasil, sendo a única distribuidora de gás reconhecida pela Fundação Abring por meio do Selo Empresa Amiga da Criança, desde 2001, completando seis anos consecutivos.

Portanto, assume 10 compromissos em benefício da infância, envolvendo seus colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, revendedores e comunidade para melhorar a vida de crianças brasileiras.



Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs) foram estabelecidos em 2000 pela Organização das Nações Unidas (ONU) e assinados pelos 192 países-membros, entre eles o Brasil, que assumiram seus oito compromissos até 2015. No Brasil, contamos, nessa iniciativa, com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). A participação do setor privado é fundamental para que esses objetivos sejam atingidos.

A COPAGAZ adotou os ODMs em 2006, ano em que os divulgou no verso dos livros de receitas distribuídos com os botijões para todo o território brasileiro, além de veicular reportagem no jornal interno da empresa, que circula na matriz e em todas as filiais.

Sindicás – Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo

Criado em 1974, o Sindicás tem por finalidade estudar, coordenar, proteger e representar a categoria diante da sociedade brasileira e nas três esferas de governo, federal, estadual e municipal. Além disso, busca maior colaboração do poder público, de associações e de entidades sindicais, de todos os níveis.

A COPAGAZ é uma das sete empresas associadas ao Sindicás.

Millennium Development Goals

The Millennium Development Goals (MDGs) were established in 2000 by the United Nations (UN) and signed by the 192 member-countries, including Brazil, who have taken on its eight commitments up to 2015. In Brazil, we count on the support from the United Nations Development Program (UNDP) for this initiative. Private sector participation is essential for these goals to be accomplished.

COPAGAZ adopted the MDGs in 2006, when it published the goals on the back cover of recipe books distributed with portable tanks throughout Brazilian territory, in addition to publishing an article in the company's internal journal available at the headquarters and all branches.

1. Eradicate extreme poverty and hunger
2. Achieve universal primary education
3. Promote gender equality and empower women
4. Reduce child mortality
5. Improve maternal health
6. Combat HIV/AIDS, malaria, and other diseases
7. Ensure environmental sustainability
8. Develop a global partnership for development

Brazilian Union of Liquefied Petroleum Gas Distributors (Sindicás)

Established in 1974, Sindicás was created to study, coordinate, protect and represent the category within Brazilian society and on the three government levels – federal, state and municipal. In addition, the Union aims to stimulate the engagement of public authorities, associations and unions at all levels.

COPAGAZ is one of the seven companies associated with Sindicás.

QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS COPAGAZ

QUALITY AND SAFETY OF COPAGAZ'S PRODUCTS

Quality of COPAGAZ's Products

During its over 50-year history, COPAGAZ has always had as one of its main goals to ensure the quality and safety of its products. Counting on a specialized technical team, the company is prepared to fulfill the needs and demands of consumers in various segments - industrial, commercial, residential, institutional and linked to agribusiness.

The continuous pursuit of product efficiency also goes through the qualification of suppliers and materials, reinforcing the commitment to safety and confidence of our consumers and resellers. COPAGAZ, also observing the maintenance and improvement of its information system, adapts new technologies and promotes the substitution of equipment.

Client Health and Safety

Throughout COPAGAZ's history, its chief executive officer, Ueze Zahran, has always been alert to safety aspects related to company activities. He has had an active and principal role in the regulation process of the Brazilian LPG distribution sector, leading activities to increase safety requirements.

Qualidade dos Produtos COPAGAZ

Nesses mais de 50 anos de história, a COPAGAZ sempre teve como um de seus objetivos centrais garantir a qualidade e a segurança de seus produtos. Com uma equipe técnica especializada, a empresa está preparada para atender às necessidades e demandas de consumidores de diversos segmentos, sejam industriais, comerciais, residenciais, institucionais ou ligados ao agronegócio.

A busca contínua de eficiência dos produtos passa também pela qualificação de fornecedores e materiais, reforçando o compromisso com a segurança e com a confiança para com nossos consumidores e revendedores. Também atenta à manutenção e ao aprimoramento de seu sistema de informação, a COPAGAZ adapta novas tecnologias e promove a substituição de equipamentos.

Saúde e Segurança do Cliente

Ao longo da trajetória da COPAGAZ, o diretor-presidente, Ueze Zahran, esteve sempre atento às questões de segurança referentes à atividade que realiza. Teve papel ativo e de protagonismo no processo de regulamentação do setor brasileiro de distribuição de GLP, liderando movimentos pelo aumento de exigências de segurança.

Colaborador na linha de enchimento de botijões de gás.

Employee at gas tank filling line.



A COPAGAZ sempre priorizou a segurança de seu produto, seguindo as normas da Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e as práticas internacionalmente consagradas nesse âmbito. Nossos botijões recebem manutenção adequada e não oferecem riscos aos consumidores. Entre as medidas promovidas estão:

- Testes hidrostáticos – As requalificações dos botijões da COPAGAZ são realizadas diariamente e os botijões só são devolvidos ao mercado depois de rigorosos testes de segurança.
- Válvulas de alta segurança – Todas as válvulas utilizadas no manuseio e no uso do GLP são de alta segurança, para evitar vazamentos e incêndios.
- Lacre diferenciado – O lacre dos botijões verdes da COPAGAZ é o único que:
 - vem com dispositivo para detecção de vazamentos;
 - é reconhecido pelo Inmetro como inviolável.

Rotulagem de Produtos e Serviços **GRI PR3**

Todos os botijões contêm etiqueta com informações de acordo com o Instituto de Pesos e Medidas (Ipem), que abrange normas gerais de segurança e a marca da empresa.

Comunicação Social

Visando mobilizar a sociedade com práticas e valores que tenham impactos positivos, a COPAGAZ divulga suas campanhas nas etiquetas dos botijões. Em 2006 as etiquetas trouxeram informações de combate ao câncer de mama e de crianças desaparecidas, em parceria com a Fundação Abrinq.

Conformidade **GRI PR4, PR9**

As centrais engarrafadoras de GLP da COPAGAZ são desenvolvidas em conformidade com o disposto nas normas técnicas e portarias vigentes no país (NBR 13523, 13932, 14024; NR-13 e 20; e Portaria 47 da ANP), além das exigências do Corpo de Bombeiros e das prefeituras municipais.

A COPAGAZ não possui nenhuma multa ou processo referente a não-conformidade de seus produtos ou informações contidas em suas embalagens.

COPAGAZ has always prioritized the safety of its products, complying with the norms of the National Petroleum, Natural Gas and Biofuels Agency (ANP) and with practices recognized internationally in this scope. Our portable tanks receive adequate maintenance and do not offer risks to consumers. Among the measures taken are:

- *Hydrostatic tests – COPAGAZ portable tank re-qualification is carried out daily and portable tanks only return to the market after undergoing thorough safety tests.*
- *High-safety valves – All valves used in the handling and use of LPG are high-safety valves in order to avoid leakage and fires.*
- *Differentiated seal – The seal on COPAGAZ's green portable tanks is the only one that:*
 - *comes with a leakage detection device;*
 - *is recognized as inviolable by the Inmetro.*

Product Labels and Services **GRI PR3**

All portable tanks are labeled with information according to the Institute of Weights and Measures (Ipem), which comprises general safety rules and the company's brand.

Social Communication

Aiming to encourage effective practices and values in society, COPAGAZ discloses its campaigns on tank labels. In 2006, the labels featured information regarding the fight against breast cancer and missing children, in a partnership with the Abrinq Foundation.

Compliance **GRI PR4, PR9**

COPAGAZ's LPG bottling plants are created in compliance with the provisions of technical rules and ordinances in force in the country (NBR 13523, 13932, 14024; NR-13 and 20; and Ordinance 47 of the ANP), in addition to requirements from Firefighters and city halls.

COPAGAZ has never been fined or subjected to legal proceedings regarding noncompliance of its products or information displayed in its labels.

External Recognition:**Quality Management Awards** **GRI 2.10****Quality Brasil Award**

One of its goals is to recognize and award the outstanding management of companies and institutions, whose excellence in product or service quality effectively contributes to the country's social and economical development.

COPAGAZ has been awarded since 2003.

IT Leaders 2006

Awarded by IDG Brasil, the IT Leaders award recognizes the talent and competence of IT professionals who stood out most throughout the year. The Information Technology Manager was awarded and ranked among the 100 main IT leaders in Brazil, as per the ranking in the IT Leaders 2006 research.

**Reconhecimento Externo:
Prêmios em Gestão de Qualidade** **GRI 2.10****Prêmio Quality Brasil**

Um de seus objetivos é reconhecer e premiar a gestão de empresas e instituições que se destacam, cuja excelência na qualidade de seus produtos ou serviços contribui efetivamente para o desenvolvimento socioeconômico do país.

A COPAGAZ vem sendo premiada desde 2003.

**IT Leaders 2006**

Concedido pela IDG Brasil, o IT Leaders é o reconhecimento do talento e da competência dos profissionais de TI que mais se destacaram ao longo do ano. O gerente de Tecnologia da Informação foi premiado e figura entre os 100 principais líderes de TI do Brasil, conforme classificação na pesquisa IT Leaders 2006.

O Impacto Ambiental do Uso de GLP

O GLP (Gás Liquefeito de Petróleo) é uma mistura de hidrocarbonetos líquidos obtidos em processo convencional nas refinarias, quando produzido a partir do petróleo cru. É um combustível limpo e não-tóxico, não contaminando os mananciais de água nem o solo. Representa, dessa maneira, a preservação de milhões de árvores, já que a utilização da lenha em larga escala como fonte calorífica gera um desmatamento de proporções significativas.

Para a obtenção no fogão de lenha do mesmo poder calorífico de um só botijão de 13 quilos de GLP, é necessário derrubar e queimar dez árvores, em média.

Pelo fato de permitir a redução de emissões de CO₂, o GLP deveria ser considerado como um complemento ao gás natural nas políticas ambientais em áreas urbanas de grande concentração. Mais do que uma fonte alternativa, o GLP tornou-se uma necessidade, visto que entre os principais desafios da humanidade hoje estão a contenção do desmatamento e a preservação das áreas de risco.

O Desempenho Ambiental de 2006

A preservação do patrimônio natural brasileiro faz parte das preocupações da COPAGAZ, uma vez que a biodiversidade é fundamental para toda a humanidade. Assim, o relacionamento harmônico entre a sociedade e o meio ambiente é visto como condição essencial para a sustentabilidade e para a qualidade de vida. Em 2006 a companhia reforçou sua atuação ambiental, promovendo inovações e ajustes em seus programas em áreas que demandam cautela e atenção específica, além de implantar o Departamento de Meio Ambiente, para o acompanhamento de todas as operações, a fim de minimizar as emissões de poluentes e gerenciar compras de produtos poluidores.

A empresa possui registro no Ibama (Portaria nº 113/97-N, de 25 de setembro de 1997):

Art. 1º– São obrigadas ao registro no Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras ou Utilizadoras de Recursos Ambientais as pessoas físicas ou jurídicas que se dedicam a atividades potencial-

Environmental Impact of Using LPG

LPG (Liquefied Petroleum Gas) is a mixture of liquid hydrocarbons obtained from a conventional process at refineries, when produced from crude oil. It is a clean, non-toxic fuel, thus contaminating neither water springs nor the soil. It represents, therefore, the preservation of millions of trees, since the utilization of timber on a large scale as a source of heat generates deforestation at substantial proportions.

In order to obtain the same thermal power from a single 13-liter LPG tank in a wood burning stove, it would be necessary to chop down and burn ten trees, on average.

By enabling a reduction in CO₂ emissions, the LPG should be considered as a complement to natural gas in environmental policies within highly-populated urban areas. More than an alternative energy source, the LPG has become a necessity, given that among the main challenges of the human race today are the reduction of deforestation and the preservation of threatened areas.

2006 Environmental Performance

Brazilian natural heritage preservation is part of COPAGAZ's concerns, given that biodiversity is essential to all human kind. Thus, the harmonic relationship between society and the environment is deemed to be an essential condition for sustainability and quality of life. In 2006, the company emphasized its environmental activities, promoting innovations and adjustments to its programs in areas that require specific care and attention, in addition to implementing the Environment Department, to follow all operations, aiming at mitigating the emissions of pollutants and managing the purchase of polluting products.

The company is registered at Ibama (Ordinance no. 113/97-N, as of September 25, 1997):

Article 1 – Individuals or corporations who exercise potentially polluting activities and/or extraction, production, transportation and trading of products potentially harmful to the environment, as well as minerals, products and by-products from fauna, flora and fishing must register at the Federal Technical Register of Activities Potentially Polluting or Using Environmental Resources.

COPAGAZ is framed at IBAMA under category 10 – Environmental Control, under the items:

10.07 – Trader of inflammable products;
 10.12 – Company using inflammable and/or toxic and/or corrosive products;
 10.42 – Company transporting inflammable and/or toxic and/or corrosive products;

Utilization of Resources GRI EN4, EN8

Our raw material, the LPG, is traded by weight. We use scales, mass and volume meters associated with thermal-density meters to correct density in order to obtain the kilogram unit.

Electric energy consumption at the branches totals 4,222 MWh per year and 1,000 cubic meters of water is consumed each year at the branches.

Emissions, Effluents and Residues

Being aware that all actions taken today will have an impact in the future, COPAGAZ develops initiatives aiming at managing residues generated from its activities, directing them to companies who have proper environment certifications and operating licenses. These firms are liable for proper disposal practices, privileging the re-use and recycling of the residues. The total amount of direct and indirect emissions of greenhouse gases is within the legally accepted standards.

mente poluidoras e/ou a extração, produção, transporte e comercialização de produtos potencialmente perigosos ao meio ambiente, assim como de minerais, produtos e subprodutos da fauna, flora e pesca.

A COPAGAZ está enquadrada no Ibama na categoria 10 – Controle Ambiental, nos itens:

10.07 – Comerciante de produtos inflamáveis;
 10.12 – Empresa usuária de produtos inflamáveis e/ou tóxicos e/ou corrosivos;
 10.42 – Transportador de produtos inflamáveis e/ou tóxicos e/ou corrosivos.

Utilização de Recursos GRI EN4, EN8

Nossa matéria-prima, o GLP, é comercializada por peso. Utilizamos balanças de pesagem, medidores mássicos e volumétricos associados a termodensímetros para correção da densidade para a obtenção da unidade quilograma.

A energia elétrica consumida nas filiais soma 4.222 MWh por ano e são consumidos 1.000 metros cúbicos de água por ano nas filiais.

Emissões, Efluentes e Resíduos

Ciente de que todas as ações de hoje terão repercussão no futuro, a COPAGAZ desenvolve iniciativas visando ao gerenciamento de resíduos provenientes de suas atividades, destinando-os a empresas dotadas de todas as certificações ambientais necessárias e licença de operação. Estas são responsáveis por práticas de disposição apropriadas, privilegiando o reaproveitamento e a reciclagem dos resíduos. O total de emissões diretas e indiretas de gases do efeito estufa está dentro dos padrões legais aceitáveis.



Coleta seletiva de lixo na Filial Uberlândia.

Selective collection of garbage at Uberlândia branch.

Programas Ambientais

PROGRAMA PARA DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS INDUSTRIAIS – Conjunto de ações que superam as obrigações legais, é adotado em todas as unidades de negócios da COPAGAZ, no intuito de tornar as operações da empresa ambientalmente mais seguras.

As ações do programa compreendem:

- COLETA SELETIVA DE LIXO: em processo de implantação em todas as filiais, contará com palestras sobre o tema, ministradas pelo Departamento de Meio Ambiente da COPAGAZ.
- COLETA SELETIVA DE RESÍDUOS INDUSTRIAIS: os resíduos compreendem oleínas, borra de tinta, óleo de equipamentos, lâmpadas fluorescentes, água da cabine de pintura, fosfato trisódico diluído em água, borracha, plástico, além de EPIs (equipamentos de proteção individuais), estopas, panos, papéis, papelões e plásticos contaminados. É realizada em três etapas:
 - Coleta em recipientes apropriados (tambores de 200 litros), identificados por rótulos;
 - Armazenamento temporário, em local apropriado na filial (Depósito de Resíduos Industriais), obedecendo à norma NBR 12235/92 – Armazenamento de Resíduos Sólidos Perigosos;
 - Destinação final, adequada à classificação dos resíduos.
- OBTENÇÃO DE LICENÇAS AMBIENTAIS: todas as filiais possuem licenças ambientais.
- OUTORGAS DE POÇOS ARTESIANOS: em andamento em todas as filiais, algumas já concluídas.

Environmental Programs

PROGRAM FOR DESTINATION OF INDUSTRIAL RESIDUES – The Program, implemented in all COPAGAZ business units, comprises a series of initiatives that excel legal obligations, aimed at making the company's operations environmentally safer.

The Program's activities consist of:

- *COLLECTION OF RECYCLABLE WASTE: the implementation process is underway in all branches. It will also count on lectures on the subject given by the COPAGAZ Environment Department.*
- *SELECTIVE COLLECTION OF INDUSTRIAL WASTE: the waste consists of oleins, ink wastes, machinery oil, fluorescent lights, water from the painting booth, trisodium phosphate diluted in water, rubber and plastic, in addition to contaminated EPIs (individual protection equipment), oakum, fabrics, papers, cardboards and plastics. The collection is carried out in three stages:

 - *Collection in proper recipients (200-liter barrels), identified by labels;*
 - *Temporary storage in a proper facility at the headquarters (Industrial Waste Storage), in compliance with rule NBR 12235/92 – Storage of Hazardous Solid Waste;*
 - *Final destination in accordance with the classification of the waste.**
- *ENVIRONMENTAL LICENSING: all branches have environmental licenses.*
- *ARTESIAN WELL GRANTING: ongoing in all branches; some already concluded.*
- *SUBSTITUTION OF THE PAINTING SYSTEM FOR A CLEANER TECHNIQUE: in the prior system, the ink jet was continuous, consuming large volumes of paint, saturating the painting booth and emitting a large amount of solvents. The new system enables the painting of P-13 tanks with inter-*

changeable ink jets between tanks, thus reducing paint consumption and preserving the health and physical integrity of employees.

- **DECONTAMINATION OF BARRELS:** washing is done with clean solvent, which is reused as a raw material for the paint.

- **DRILLING OF WELLS FOR SOIL MONITORING:** this initiative enables us to monitor the soil regarding the type of contamination, whether caused by us or by other companies. This monitoring is also extremely important from a legal perspective, safeguarding the company against environmental damages caused by third parties and resulting in integrated proceedings. This technique is applied when purchasing or selling real estate.

- **IMPLEMENTATION OF STORAGE BASINS AND CONTAINERS:** the construction of storage containers is usually carried out in hazardous residue storage rooms, which have been implemented in all branches.

Legal Compliance **GRI EN28**

COPAGAZ has never been fined or received any other penalty set forth in environmental legislation. This fact only reiterates the company's responsible actions in this area, thus ratifying its constant pursuit of sustainability and quality of life.

- **SUBSTITUIÇÃO DO SISTEMA DE PINTURA POR TÉCNICA MAIS LIMPA:** no sistema anterior, o jato de tinta era contínuo, consumindo muita tinta, saturando a cabine de pintura e emitindo uma grande quantidade de solventes. O novo sistema permite a pintura dos botijões P-13 com jatos de tinta intercalados entre botijões, diminuindo o consumo de tinta e preservando a saúde e a integridade física dos colaboradores.
- **DESCONTAMINAÇÃO DE TAMBORES:** é realizada lavagem com solvente limpo, que é reutilizado como matéria-prima na própria tinta.
- **INSTALAÇÃO DE POÇOS PARA MONITORAMENTO DE SOLO:** essa ação nos permite monitorar o solo quanto ao tipo de contaminação, seja por nós, seja por outras empresas. Esse monitoramento é extremamente importante também do ponto de vista legal, dando respaldo contra danos ambientais causados por terceiros e resultando em ações integradas. Essa técnica é aplicada na compra e venda de imóveis.
- **INSTALAÇÃO DE CAIXAS E BACIAS DE CONTENÇÃO:** a construção de bacias de contenção geralmente se faz nos depósitos de resíduos perigosos. Estão sendo implantadas em todas as filiais.

Cumprimento Legal **GRI EN28**

A COPAGAZ não possui multas nem qualquer tipo de repreensão previsto na legislação ambiental. Esse fato apenas reafirma sua atuação responsável também nessa área, retificando dessa maneira o almejo constante da empresa rumo à sustentabilidade e à qualidade de vida.

EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

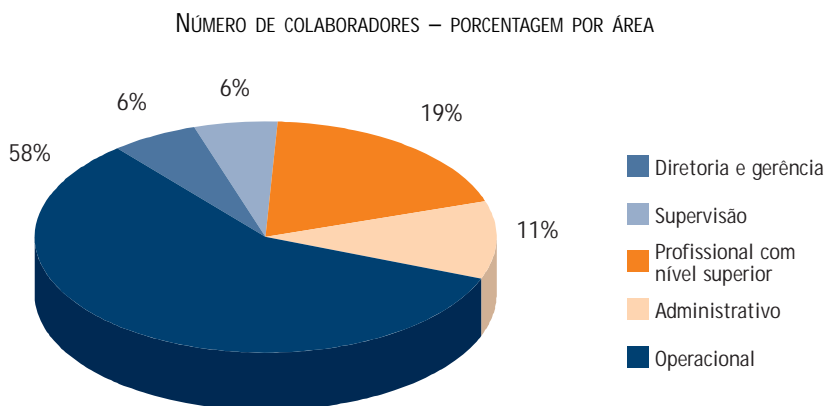
EXCELLENCE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Os Colaboradores da COPAGAZ

O potencial e o papel de cada colaborador são fundamentais para o funcionamento e o crescimento sustentável da COPAGAZ. Desse modo, buscamos oferecer toda infra-estrutura e programas para que nosso colaborador exerça seu trabalho de forma a sempre se desenvolver pessoal e profissionalmente. Como explicitado em nosso Código de Conduta:

A COPAGAZ (...) observará as normas e cuidados para a prevenção de acidentes, propiciará ambiente sadio, com adequada qualidade de vida no trabalho, e apoiará o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores.

Atualmente, a companhia conta com um total de 1.128 colaboradores, dos quais 968 próprios, 41 estagiários e 119 terceirizados. Os diferentes perfis podem ser observados a seguir:



COPAGAZ's Employees

Each employee's role and potential is essential for COPAGAZ's sustainable operations and growth. Therefore, we aim at offering all the necessary infrastructure and programs for our employees to carry out their jobs while developing personally and professionally. As mentioned in our Code of Conduct:

"COPAGAZ (...) shall comply with rules and cautions as to prevent accidents, provide a healthy environment with an adequate quality of life at work and support the professional and personal developments of its employees".

Currently, the company has a total of 1,128 employees, 968 of whom are own employees (employees of the company itself), 41 are interns and 119 outsourced workers. The different profiles may be checked below:

NUMBER OF EMPLOYEES – PERCENTAGE PER AREA

- Executive officers and management – 6%
- Supervision – 6%
- Professionals with university degree – 19%
- Administrative – 11%
- Operational – 58%

Profile of Employees

- 37% have university degree
- 11% are aged 50 or over
- 27% have been an employee of the company for over 10 years

Average Wage

- Executive officers and management – R\$13.312
- Supervision – R\$6.286
- Professionals with university degree – R\$3.393
- Administrative – R\$1.781
- Operational – R\$1.455

Human Resources Central

COPAGAZ's Human Resources Central is indispensable for the organization's governance structure. The HR professional is hired and trained to serve other employees in all situations where he/she is requested, whether it be regarding health insurance, training and development programs or even personal matters. Among the tools used by the Central, organizational mood research is held at all units, aiming at determining the real needs of employees and how to better respond to them. Here are some of the results obtained:

- 87.5% approve of their leaders;
- 81.4% believe they have developed;
- 93.8% identify with the company;
- 88% are fulfilled and motivated;
- 94% have recommended the company to relatives and friends;
- 90% say the company is concerned with quality of life;
- 86% believe that the company pays fair wages.

According to organizational mood research, the annual employee turnover rate of 0.12% is a piece of evidence for our team's satisfaction. These results have motivated COPAGAZ to always keep its focus on its employees, for it is in the well-being of them and their families that the quality that reflects on our services lies.

Job performance evaluations are always held in compliance with technical, psychological and behavioral factors, thus evidencing a constant pursuit of quality and efficiency. Selection criteria are the same for all hierarchic levels and are aimed at always finding the best position for our human resources. The selection criteria are:

Perfil dos colaboradores

- 37% possuem formação superior
- 11% idade igual ou superior a 50 anos
- 27% têm mais de 10 anos de casa

Média Salarial

- Diretoria e gerência – R\$ 13.312
- Supervisão – R\$ 6.286
- Profissional com nível superior – R\$ 3.393
- Administrativo – R\$ 1.781
- Operacional – R\$ 1.455

Central de Recursos Humanos

A Central de Recursos Humanos da COPAGAZ é imprescindível na estrutura de governança da organização. O profissional do RH é contratado e preparado para atender os demais colaboradores em todas as situações em que for requisitado, sobre assuntos plano de saúde, programas de treinamento e desenvolvimento e até mesmo questões pessoais. Entre as ferramentas utilizadas pela Central está a pesquisa de clima organizacional, realizada em todas as unidades, para mapear as reais necessidades dos colaboradores. Eis alguns resultados obtidos:

- 87,5% aprovam seus líderes;
- 81,4% acreditam que têm desenvolvimento;
- 93,8% se identificam com a empresa;
- 88% estão satisfeitos e motivados;
- 94% indicariam a empresa a parentes e amigos;
- 90% dizem que há preocupação com a qualidade de vida;
- 86% acham que o salário pago pela empresa é justo.

Evidenciando a satisfação de nossos colaboradores constatada na pesquisa de clima organizacional, está a taxa anual de rotatividade de empregados: 0,12%. São resultados como esses que motivam a COPAGAZ a manter sempre o foco em nossos colaboradores, pois em seu bem-estar e no de sua família reside a qualidade que se reflete em nossos serviços.

A avaliação do trabalho desenvolvido é sempre realizada observando-se os aspectos técnicos, psicológicos e comportamentais, revelando, desse modo, uma busca constante por qualidade e eficiência. Os critérios de seleção são os mesmos para todos os níveis hierárquicos e têm o intuito de encontrar sempre a melhor alocação de nossos recursos humanos. São eles:

- 1ª opção – Aproveitamento interno;
- 2ª opção – Indicações feitas pelos nossos colaboradores;
- 3ª opção – Busca em nosso Banco de Dados, disponível em nosso site; e
- 4ª opção – Outras fontes, como anúncio em jornais e consultorias.

Benefícios

Além de cumprir devidamente a legislação trabalhista prevista na Constituição brasileira, a COPAGAZ oferece uma gama de benefícios a todos os seus colaboradores próprios:

- Plano de assistência odontológica;
- Convênio-farmácia;
- Auxílio ao filho com necessidades especiais;
- Garantia de emprego pré-aposentadoria;
- Assistência médica para aposentados;
- Auxílio-funeral;
- A partir de dois anos de casa, o colaborador recebe um acréscimo de salário, que vai de 20% a 105%, nas férias;
- Vale-gás: carga de botijão de gás 13 quilos;
- Cesta básica, café-da-manhã e da tarde, almoço no local ou vale-refeição;
- Convênio com instituições financeiras;
- Empréstimos emergenciais sem cobrança de juros;
- EPI (equipamentos de proteção individuais) diferenciados para cada função, assim como treinamentos diversos relacionados à Segurança do Trabalho;
- Auxílio-doença, que pode chegar a 80% do salário.

É importante ressaltar que a legislação não permite o mesmo tratamento entre colaboradores próprios, terceirizados, temporários ou estagiários. Benefícios citados acima são garantidos apenas aos colaboradores próprios, já as refeições em nossas unidades são servidas a todos, sem distinção.

- 1st option – Internal placement;
- 2nd option – Recommendations by our employees;
- 3rd option – Databank search, available on our website; and
- 4th option – Other sources, such as classified ads and consulting.

Benefits

In addition to fully complying with the labor laws set forth in the Brazilian constitution, COPAGAZ offers a series of benefits to all its own employees:

- Dental care plan;
- Drugstore partnership;
- Assistance to children with special needs;
- Guarantee of post-retirement employment;
- Health insurance for retirees;
- Funeral assistance;
- After two years working at COPAGAZ, employees are rewarded with a bonus ranging from 20% to 105% of their salary at the time vacation is taken;
- Gas-ticket: recharge for 13-liter tank;
- Food aid, breakfast and afternoon snack, in-company lunch or meal ticket;
- Partnership with financial institutions;
- Emergency loans with no interest;
- EPIs (individual protection equipment) specific for each position, as well as various training programs related to Work Safety;
- Illness assistance, which can be up to 80% of the salary.

It is worth mentioning that the legislation does not permit equal treatment between own employees and outsourced workers, temporary workers or interns. The mentioned benefits are guaranteed only to own employees, although meals at our units are served to everyone, without distinction.

Work Health and Safety

Health

The health of our employees is a basic premise for COPAGAZ, which works to assist them as broadly as possible. Our employees are offered benefits such as a dental care plan, campaigns and lectures on the prevention of diseases such as AIDS, dengue and yellow fever and special attention to the ergonomics of the office environment, among others:

OCCUPATIONAL HEALTH PROGRAM

Implemented and operating in each unit, the program is directed at improving quality of life through occupational health, aiming at preventing labor-related illnesses by clinical and supplementary examinations, according to a predetermined schedule for each of the company's positions.

LABOR GYMNASTICS

Counting on the participation of specialists in physical conditioning, Labor Gymnastics is held daily, in each branch, by all employees. Gymnastics is not mandatory, but voluntary. This way, COPAGAZ provides employees with a chance to start their day's work in a fit physical condition, improving the quality of life at work on a daily basis.

SOCIAL SUPPORT

COPAGAZ counts on a team of professionals specialized in serving employees to help them maintain a balance between their personal and professional lives. Social Support is provided by the Human Resources Department and consists of everything from orientations about medical assistance and in-hospital treatment to home and hospital visits.

Safety

Safety issues in this sector are directed to consumers and employees - the target groups who will be most exposed to the product. There is a rigid policy regarding the safety of our employees, as well as programs and activities to effectively fulfill this commitment:

SHORT AND LONG-TERM TRAINING PROGRAMS (FIRE BRIGADE)

Training programs in areas and circuits especially designed for this purpose are held annually and a simulated evacuation is held monthly at each branch. An award is given to all participants in the Fire Brigade.

Saúde e Segurança no Trabalho

Saúde

A saúde de nossos colaboradores é premissa básica para a COPAGAZ, que procura lhes dar assistência da maneira mais abrangente possível. São oferecidos aos colaboradores próprios benefícios como plano odontológico, campanhas e palestras para prevenção de doenças como Aids, dengue e febre amarela, cuidados em relação à ergonomia dos escritórios, entre outras iniciativas:

PROGRAMA DE SAÚDE OCUPACIONAL

Implantado e ativo em cada unidade, visa à qualidade de vida por meio do controle da saúde ocupacional, buscando a prevenção de doenças laborativas por meio de exames clínicos e complementares, de acordo com um calendário predeterminado para cada função da empresa.

GINÁSTICA LABORAL

Com a participação de especialistas em condicionamento físico, a Ginástica Laboral é realizada diariamente, em cada filial, envolvendo todos os colaboradores. Sua prática não é obrigatória, e sim espontânea. Desse modo, a COPAGAZ possibilita ao colaborador iniciar sua jornada com um condicionamento físico preparado, melhorando diariamente sua qualidade de vida no trabalho.

ATENDIMENTO SOCIAL

A COPAGAZ conta com uma equipe de profissionais especializada no atendimento ao colaborador, para ajudá-lo a manter o necessário equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O Atendimento Social é realizado pelo Departamento de Recursos Humanos e abrange desde orientações sobre atendimento médico e internações até visitas residenciais e hospitalares.

Segurança

As questões de segurança neste setor visam consumidores e colaboradores, os públicos-alvo que terão maior exposição ao produto. Há uma política rígida em relação à segurança de nossos colaboradores, bem como programas e atividades para a efetivação desse compromisso:

TREINAMENTOS DE CURTO E LONGO PRAZO (BRIGADA DE INCÊNDIO)

Os treinamentos em bases e pistas especialmente desenvolvidas para essa finalidade são realizados anualmente e mensalmente é aplicado um simulado de evacuação em cada filial, com todos os brigadistas recebendo um prêmio por sua participação na Brigada de Incêndio.

PALESTRAS SOBRE DIVERSOS TEMAS

As palestras são mais concentradas no período em que realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), porém desenvolvemos temas diversos em treinamentos departamentais.

PROGRAMA ACIDENTE ZERO

O programa é aplicado em todas as unidades, com prêmio concedido à unidade que, após determinado número de dias, não registre acidentes com afastamento. A iniciativa trouxe a todos os colaboradores um sentimento de “disputa” saudável entre as unidades que concorrem aos recordes, motivado pelo comprometimento e pela união de todos com o objetivo de preservar a saúde e a vida. Em 2006 foram registrados 16 acidentes, entre colaboradores diretos e indiretos. Destes, apenas 4 continuam afastados de suas atividades. Na unidade Socorro, não houve nenhum acidente entre setembro de 2005 e setembro 2006. O índice de doenças ocupacionais também vem caindo de forma expressiva.

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

Para auxiliar na tarefa de garantir a segurança e a saúde do trabalhador, a COPAGAZ conta com a CIPA ativa. É mantido, entre os colaboradores, um representante da comissão, treinado para observar todos os pontos que podem motivar riscos ao colaborador, à empresa e ao meio ambiente, proporcionando assim uma busca freqüente de qualidade de vida no trabalho. Entre suas atividades, destacam-se, além da promoção anual da SIPAT, treinamentos constantes nas filiais e administração das seguintes atividades:

- Debate Diário de Segurança;
- Dia da Conscientização do Uso das Mãos;
- Programa de Gerenciamento de Riscos.

Desenvolvimento Profissional GRI LA10, LA11

Nossos programas e atividades para o desenvolvimento profissional não só promovem o aprimoramento profissional de nossos colaboradores como oferecem condições para a melhora da auto-estima e, conseqüentemente, da vida pessoal e familiar. São cerca de 30 horas/ano reservadas para atualização e adaptação dos colaboradores às novas práticas e tecnologias.

A COPAGAZ também motiva seus colaboradores a sempre buscar novas formas de aprimoramento e aprendizado. Para seus colaboradores próprios, oferece algumas possibilidades, como:

Lectures on various subjects

Lectures are mainly concentrated during the period in which we hold the Internal Week for the Prevention of Work Accidents (SIPAT), although we develop various subjects in department training programs.

Zero Accident Program

This program is applied in all units and an award is given to the unit that, after an established number of days, does not record any accidents resulting in employee absence. The initiative has brought a healthy feeling of “competition” among employees of units, driven by everyone’s commitment and union to preserve life and health. In 2006, 16 accidents were recorded, among direct and indirect employees. Out of those, only 4 are still absent from their activities. At the Socorro unit, there were no accidents between September 2005 and September 2006. The labor-related illnesses rate has also been decreasing significantly.

Internal Commission for Accident Prevention (CIPA)

Aimed at helping in the task of guaranteeing employee health and safety, COPAGAZ counts on an active CIPA. A representative of the commission is maintained among the employees, who is trained to monitor all aspects that could result in risks to the employee, to the company and to the environment, thus providing a constant pursuit of quality of life at work. In addition to promoting the annual SIPAT, it is worth mentioning its constant training programs at the branches and management of the following activities.

- Daily Safety Debate;
- Hand Use Awareness Day;
- Risk Management Program.

Professional Development GRI LA10, LA11

Our programs and initiatives toward professional development not only promote professional evolution of our employees, but also offer them conditions to enhance self-esteem, therefore improving their personal and family life. Around 30 hours/year are reserved to keeping our employees updated and adapted to new practices and technologies.

COPAGAZ also encourages its employees to always look for means of improvement and learning. The company offers own employees several possibilities, such as:

Scholarships

Subsidies of up to 70% for the completion of elementary school, high school, undergraduate, post-graduate, doctorate and MBA studies and 50% scholarships for English courses, offered to management levels and secretariats. In some branches, in view of the incompatibility of school hours, private teachers have been hired to give classes at the dining hall.

Selections for the granting of scholarships prioritize elementary school and high school, without distinction of the area of the company where the employee works. As for graduation courses, post-graduation, doctorate and MBA, the sector is taken into account (if he/she works in the accountancy area, for instance, he/she will be granted a scholarship for courses related to that field).

As a counterpart, some requirements are expected. The beneficiary cannot, for instance, fail the year or the course, and he/she must remain in the company for at least three years following his/her graduation.

The program has been regularly generating visible effects on the participants' lives since its creation. Some of them are the eradication of illiteracy among employees, which once stood at 30%, and improved quality of work in each department. More than 500 employees have benefited from the scholarships – COPAGAZ holds an average of 130 scholarships per year, reaching 8% of the employees.

OTHER INITIATIVES TO MOTIVATE PROFESSIONAL DEVELOPMENT

- Career Plan;
- Technical Courses;
- Participative Meetings Program at the branches;
- Bank of Ideas – promotes internal dialogue and compliance with employees' needs;
- Integration of employees' children for the design of the Christmas card, thus enabling the engagement of the employees' family in their daily lives.

COPAGAZ is aware of the benefits from promoting the well-being and training of employees, and this can be evidenced by the R\$420 thousand per year invested in training and integration programs, scholarships and projects related to work safety and health.

BOLSAS DE ESTUDOS

Subsídios de até 70% para conclusão do ensino fundamental e médio, graduação, pós-graduação, doutorado e MBA e bolsas de 50% para cursos de inglês, oferecidas para o nível gerencial e secretarias. Em algumas filiais, pela dificuldade do horário das escolas, foram contratados professores particulares para ministrar aulas, no espaço dos refeitórios.

A seleção para a concessão de bolsas prioriza o ensino fundamental e o médio, sem distinção da área da empresa em que o colaborador atua. Para ensino superior, pós-graduação, doutorado e MBA, considera-se a área de atuação do colaborador (se trabalha na área contábil, por exemplo, terá direito a bolsa para cursos relativos a esse setor).

Em contrapartida, são feitas algumas exigências. O beneficiado não pode, por exemplo, ser reprovado no ano letivo ou no curso, assim como deve permanecer, no mínimo, três anos trabalhando na empresa depois de se formar.

O programa vem consistentemente produzindo resultados sensíveis na vida das pessoas desde sua criação. Alguns deles: erradicação do analfabetismo entre colaboradores, anteriormente em torno de 30%; melhora da qualidade do trabalho dos colaboradores nos distintos departamentos; mais de 500 colaboradores beneficiados com bolsas de estudos – a COPAGAZ mantém em média 130 bolsas de estudos por ano, atingindo 8% dos colaboradores.

OUTRAS INICIATIVAS DE INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

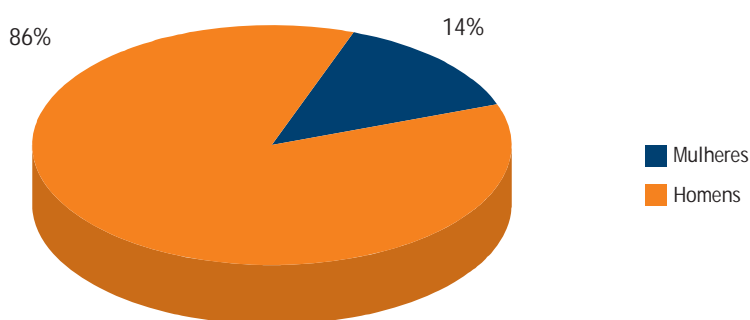
- Plano de Cargos e Salários;
- Cursos Técnicos;
- Programa de Reuniões Participativas nas Filiais;
- Banco de Idéias – fomenta o diálogo interno e a observância das necessidades dos colaboradores;
- Integração de filhos de colaboradores para o desenho do cartão de Natal – proporciona conhecimento e a participação da família dos colaboradores em seu cotidiano.

A COPAGAZ sabe que só há a ganhar com a promoção do bem-estar e da capacitação das habilidades de seus colaboradores, prova disso é que o investimento em treinamentos, programas de integração, bolsas de estudos e projetos relacionados a segurança e medicina do trabalho chegam a R\$ 420 mil por ano.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades **GRI 2.10**

Atuando em um país tão diverso como o Brasil, temos que a diversidade propicia oportunidades e idéias inovadoras e, portanto, deve ser respeitada. Assim, não admitimos nenhum tipo de discriminação dentro no ambiente de trabalho. Nosso “critério para admissão e promoção será o atendimento dos requisitos básicos de cada função. Não haverá nenhuma forma de discriminação”. (Código de Conduta)

A diferença observada na composição de gênero dos colaboradores da COPAGAZ é reflexo da natureza do trabalho realizado, que exige elevado grau de força física na maioria das atividades. No entanto, a atuação das mulheres, que vêm conquistando cada vez mais espaço na empresa, tem agregado qualidade aos processos e serviços da COPAGAZ:



Mulheres em cargos de chefia	
• Filiais + DACs	7
• Matriz e registradas na Matriz	7
• Total	14
Percentual de mulheres em cargos de chefia	12,17

Na questão da raça, temos o seguinte cenário:

Negros que trabalham na empresa	
• Filiais + DACs	66
• Matriz e registrados na Matriz	7
• Total	73
Negros em cargo de chefia	
• Filiais + DACs	21
• Matriz e registrados na Matriz	1
• Total	22
Percentual de negros em cargos de chefia	19,13

Em 2006, foram admitidos dois colaboradores portadores de necessidades especiais.

Diversity and Equal Opportunities

GRI 2.10

Operating in such a diverse country as Brazil, we believe that diversity provides opportunities and innovative ideas, and it should therefore be respected. Thus, we do not tolerate any sort of discrimination within the workplace environment. Our “criteria for admission and promotion will be the compliance with the basic requirements of each position. There shall not be discrimination of any kind”. (Code of Conduct)

The difference in the gender category of COPAGAZ’s employees is a result of the nature of the work, which requires a high level of physical strength in most activities. However, the participation of women, who have been increasingly present in the company, has been providing quality to COPAGAZ’s processes and services:

- Women – 14%
- Men – 86%

Women in management positions	
• Branches + DACs	7
• Working or registered at Headquarters	7
• Total	14
Percentage of women in management positions	12.17

As for race, we have the following scenario:

Black employees	
• Branches + DACs	66
• Working or registered at Headquarters	7
• Total	73
Black employees in management positions	
• Branches + DACs	21
• Working or registered at Headquarters	1
• Total	22
Percentage of black employees in management positions	19.13

In 2006, the company hired two employees with special needs.

Union Relations

At COPAGAZ, 100% of employees are represented by the corresponding category labor union.

External Recognition: Human Resources Management Awards GRI 2.10

Concerning internal relationships among employees, the Human Resources Central is trained to follow the practices held by the management body, directly responsible for the corporate mood policies in each of COPAGAZ's branches. Also in this sense, it is worth considering the research carried out, which resulted in an expressive improvement in communication and productivity, thus providing the necessary conditions for the employee to perform his/her activities with the greatest possible satisfaction.

This was evidenced by the awards COPAGAZ received, for four consecutive years, from the Valor Econômico newspaper. Following research held by the Hay Group consulting company, COPAGAZ achieved the highest score among all companies equally researched (92), receiving the Champion of the Champions award.

The awards received by COPAGAZ related to human resources in 2006 were:

- Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas (Career Value – The Best People Management) (Valor Econômico newspaper in partnership with consulting company Hay Group): COPAGAZ was awarded Champion of the Champions in the Best Companies to Work in Brazil category.
- 100 Melhores Empresas para Trabalhar (The 100 Best Companies at which to Work) (Época magazine): COPAGAZ was recognized as one of the 100 best Brazilian companies at which to work.
- Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas (Career Value – Best in People Management) (Valor Econômico newspaper): COPAGAZ was awarded champion in "Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas (Career Value – Best in People Management)", in the category "501 to 1,000 employees".
- 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar (150 Best Companies at which to Work) (Exame and Você S/A magazines): COPAGAZ was recognized as one of the 150 best Brazilian companies at which to work.

Relações Sindicais

Na COPAGAZ, 100% dos colaboradores são representados por sindicatos dos trabalhadores da categoria.

Reconhecimento Externo: Prêmios em Gestão de Recursos Humanos GRI 2.10

No que diz respeito à situação da relação interna entre colaboradores, a Central de Recursos Humanos está treinada para acompanhar as práticas realizadas pelo corpo gerencial, responsável direto pelas políticas de clima organizacional de cada uma das filiais da COPAGAZ. Nesse contexto, pode-se inserir as pesquisas empreendidas, que têm como resultado expressiva melhora na comunicação e na produtividade, criando-se assim as condições necessárias para o colaborador exercer suas funções com a melhor satisfação possível.

Isso ficou evidenciado nos prêmios concedidos à COPAGAZ, por quatro anos consecutivos, pelo Valor Econômico. Após pesquisa conduzida pela consultoria Hay Group, a COPAGAZ conquistou a maior nota entre todas as empresas igualmente pesquisadas (92), recebendo o prêmio de Campeã das Campeãs.

Os prêmios relativos a recursos humanos recebidos pela COPAGAZ no ano de 2006 foram:



Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas (jornal Valor Econômico, em parceria com a consultoria Hay Group): A COPAGAZ foi a campeã das campeãs das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil.



100 Melhores Empresas para Trabalhar (revista Época): A COPAGAZ foi reconhecida como uma das 100 melhores empresas brasileiras para trabalhar.



Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas (jornal Valor Econômico): A COPAGAZ foi a empresa campeã do Prêmio "Valor Carreira – As Melhores na Gestão de Pessoas", na categoria "501 a 1.000 funcionários".



150 Melhores Empresas para Você Trabalhar (revistas Exame e Você S/A): A COPAGAZ foi reconhecida como uma das 150 melhores empresas brasileiras para trabalhar.

Ação Social

A COPAGAZ entende que a contribuição por uma sociedade mais igualitária é papel de todos os setores, inclusive da iniciativa privada. Atuando em praticamente todas as regiões do Brasil, a empresa, através da Fundação Ueze Zahran, desenvolve projetos que impactem a sociedade positivamente.

Instituto Cireneu

Na cidade de São Paulo existe uma população que já ultrapassa 12 mil pessoas habitando as ruas em condições extremamente precárias. Seu perfil, porém, apresenta uma população de mais de 70% em idade economicamente ativa e, portanto, com potencial de reinserção no mercado de trabalho.

Inconformado com essa realidade, o gerente da COPAGAZ Sidney Rocha adquiriu, com seu próprio dinheiro, um ônibus cujo interior transformou em quatro saletas, divididas em banheiro e chuveiro, barbearia, miniconsultório dentário e pequeno ambulatório. No início, os atendimentos eram mensais, mas, antes que o veículo saísse pela terceira vez, o trabalho chamou a atenção de Ueze Zahran, que adotou a idéia e passou a financiar os custos do atendimento. Assim, nasceu o Projeto Cireneu, hoje Instituto Cireneu, que já engloba três albergues para atender essa comunidade.

Social Action

For COPAGAZ, the contribution to a more egalitarian society is incumbent upon all sectors, including the private initiative. With operations in nearly all Brazilian regions, the company develops projects that benefit society through the Ueze Zahran Foundation.

Cireneu Institute

Over 12 thousand people live in extreme poverty on the streets of the city of São Paulo. This population profile, however, shows that more than 70% are in an economically active age and, therefore, have the potential to be repositioned into the market.

Dissatisfied with this reality, COPAGAZ's manager Sidney Rocha acquired, with his own resources, an old bus, which he transformed into four small rooms, divided into a restroom with shower, a barber shop, a small dental clinic and a small nursery. At first, services were provided monthly, but before the vehicle left for the third time, the initiative drew the attention of Ueze Zahran, who adopted the idea and started financing the service costs. Thus, the Cireneu project was created and it has since become the Cireneu Institute, which currently comprises three shelters to serve this community.



Atividade de uma das oficinas de profissionalização do Instituto Cireneu.

Activities of one of the professionalization workshops of the Cireneu Institute.

The initiative has drawn the attention of the São Paulo Municipality, which granted land for COPAGAZ to built two units: the Cireneu Shelter with 414 openings at night and 200 during the day, with professionalizing workshops, such as a bakery, hair-dressing and sewing schools, a woodwork area and a literacy and digital inclusion initiative; and the Ueze Zahran Shelter, with room for 250 people all day long, focused on serving homeless people who have any sort of impairment, such as mobility and mental impairment and serious diseases. These people receive assisted meals, wheelchairs and medication.

Since 2006, another unit - the Boracéia Shelter - has been under the management of the Cireneu Institute. This shelter has a capacity for 680 people at night and 510 during the day. The three shelters combined serve more than 1,200 people daily, providing beds and three meals a day, in addition to dental care, a laundry room, a luggage room and a closet for clothing. In 2006, reading rooms, libraries and toy rooms for children who go to the shelter with their parents were also opened. Today, around 60 volunteers participate in the project.

Computer Schools

The drive of the Ueze Zahran Foundation for developing Computer Schools aimed at needy children, adults and elders in the cities of Campo Grande, Cuiabá and Corumbá was to share the most recent communication and information technologies. The goal is to make tools available and promote "digital literacy", thus enabling people to fully exercise citizenship and to spread knowledge and income for society.

In order to combat social differences by means of technology, the Computer Schools also offer positions for public employees and members of the Military, Civil, Road and Federal Police, the Army and Aeronautics.

The project is composed of three schools: the first one, established in 1998 in Campo Grande; the second, in 2002 in Cuiabá; and the third, in 2003 in Corumbá. All three schools are equipped with computers donated by companies of the Group and established by the voluntary work of their employees.

The schools provide basic computing courses (Microsoft Windows, Word and Excel) with 45-hour loads. Students must attain a minimum 7.0 average grade in order to obtain the certificate. One of the 2007 goals is to implement software aimed at disabled people with visual impairment. Since 1998, 10,890 students have graduated from the three schools, who had the necessary professional training to enter or re-enter the market. In 2006, 896 students managed to complete the course.

Popular Meal Restaurant

The Popular Meal Restaurant is a joint initiative of the Zero Hunger Program with the Ueze Zahran Foundation, the state Government of Mato Grosso do Sul, Coca-Cola, Vivo and Perkal. Launched in 2004, the restaurant occupies a 243 square meters area in the Parque Lajeado neighborhood in the city of Campo Grande. The building and the monthly water and lighting expenses are subsidized by the state government, and food, beverages, services and other expenses are financed by the participating companies.

O trabalho atraiu a atenção da Prefeitura de São Paulo, que cedeu terrenos onde a COPAGAZ construiu duas unidades: o Albergue Cireneu, com 414 vagas no período noturno e 200 no período diurno, com oficinas profissionalizantes, como panificação, escola de cabeleireiros, corte e costura, marcenaria, alfabetização e inclusão digital; e o Albergue Ueze Zahran, com capacidade para 250 pessoas durante 24 horas, dedicando-se ao atendimento de moradores de rua portadores de necessidades especiais como redução de mobilidade, problemas psiquiátricos e doenças graves, que recebem alimentação assistida, cadeiras de rodas e medicação.

E, desde 2006, está sob a administração do Instituto Cireneu mais uma unidade, o Albergue Boracéia, com capacidade para 680 pessoas no período noturno e 510 no diurno. Os três albergues, juntos, atendem mais de 1.200 pessoas diariamente, oferecendo três refeições por dia e leitos, além de assistência dentária, lavanderia, bagageiro e rouparia. Em 2006 foram inauguradas também salas de leitura, bibliotecas e brinquedotecas para as crianças que vão para o abrigo com os pais. Hoje o projeto já envolve cerca de 60 voluntários.

Escolas de Informática

A motivação da Fundação Ueze Zahran em desenvolver Escolas de Informática nas cidades de Campo Grande, Cuiabá e Corumbá, voltadas a jovens, adultos e idosos carentes, foi compartilhar as novas tecnologias de comunicação e informação. O objetivo é disponibilizar ferramentas e promover a "alfabetização digital", permitindo às pessoas o pleno exercício da cidadania e a disseminação de conhecimento e renda na sociedade.

Dentro do papel da tecnologia no combate à desigualdade social, as Escolas de Informática também oferecem vagas para servidores públicos e integrantes das Polícias Militar, Civil, Rodoviária e Federal, do Exército e da Aeronáutica.

O projeto é composto por três escolas: a primeira, criada em 1998 em Campo Grande; a segunda, em 2002 em Cuiabá; e a terceira, em 2003 em Corumbá – todas equipadas com computadores doados pelas empresas do Grupo e montadas com o trabalho voluntário de seus colaboradores.

Nas escolas são ministrados cursos básicos de informática (Windows, Word e Excel), com carga horária de 45 horas e exigência de média superior a 7 para obter o certificado. Uma das metas, em 2007, é implantar softwares para deficientes visuais. Desde 1998, as três escolas já formaram 10.890 alunos, que tiveram a capacitação profissional necessária para integração ou reintegração ao mercado de trabalho. Em 2006, 896 alunos conseguiram concluir o curso.

Restaurante Prato Popular

O Restaurante Prato Popular é uma iniciativa integrada ao Programa Fome Zero, em parceria com a Fundação Ueze Zahran, o governo do estado de Mato Grosso do Sul, Coca-Cola, Vivo e Perkal. Inaugurado em 2004, ocupa uma área de 243 metros quadrados no bairro do Parque Lajeado, na cidade de Campo

Grande. A construção e as despesas mensais de água e luz são financiadas pelo governo estadual, e alimentos, bebidas, serviços e outras despesas são mantidos pelas empresas participantes.

A população dessa região, em sua maioria, vive da reciclagem de material do lixo existente no bairro. Assim, a instalação do restaurante no local é de fundamental importância, pois oferece alimentação nutritiva, limpa e de qualidade pelo preço acessível de R\$ 1,00.

São 300 refeições balanceadas, com 1.500 calorias, servidas diariamente à população, que já apresenta ganho visível de peso. As crianças que frequentam o restaurante tiveram um ganho médio de peso de 8,33%. Em menos de três anos de existência, o restaurante já serviu mais de 200 mil refeições.

Em agosto de 2006, o Prato Popular também foi sede da aula inaugural do programa Brasil Alfabetizado Mova-MS. De lá para cá, vêm sendo ministradas aulas para uma turma de 25 alunos durante a semana, no período matutino. A cessão do espaço vem atendendo à demanda da população que vive próxima ao restaurante, no Parque Lajeado e em bairros vizinhos, e quer aprender a ler e a escrever.

Programa São Paulo Protege Suas Crianças – “Não Dê Escolas: Dê Cidadania e Futuro”

Em parceria com a Prefeitura Municipal de São Paulo, o programa promove a conscientização do cidadão sobre os efeitos negativos da esmola a mendigos, pedintes e moradores de rua. A doação, que totaliza R\$ 100 mil, engloba os anos de 2005 a 2007. De dezembro de 2004 a novembro de 2006 o projeto retirou 2.639 crianças do trabalho infantil urbano, 1.000 delas em faróis – a estimativa é que haja cerca de 2.000 crianças nos semáforos da cidade.

Doação de Gás

A COPAGAZ promove doações de botijões de gás para entidades de comunidades carentes e instituições, totalizando 7 toneladas de GLP só em 2006. O processo de doação utiliza como critério de escolha a função social das entidades, que solicitam as cotas por meio de cartas. Entre elas estão o Hospital do Câncer de Campo Grande e o Hospital de Hanseníase São Julião, que vem sendo beneficiado há mais de 20 anos.

Outros Projetos

O fomento a ações culturais em geral é iniciativa constante da COPAGAZ, que patrocina projetos de dança, teatro e música. Em 2006 não foi diferente: entre outros projetos, a COPAGAZ dedicou verba de R\$ 5 mil a um conjunto de música árabe.

Most of the population in the region lives from money earned from recycling the neighborhood's waste, dumped in the so-called Lixão. Thus, the creation of the restaurant is extremely relevant for the place, as it offers nutritious, clean and quality meals at an affordable price of R\$1.00.

The restaurant serves 300 balanced meals of 1,500 calories daily to the population, who have already shown a noticeable weight increase. Children who go to the restaurant have had an average 8.33% weight increase. Less than three years after it was established, the restaurant has already served more than 200 thousand meals.

In August 2006, the Popular Meal also housed the opening class of the Brasil Alfabetizado Mova (Literate Brazil Move) – Mato Grosso do Sul. From then on, classes have been provided during the week for a 25-student class in the morning. The granted room has been fulfilling demands from the nearby population, at Parque Lajeado and the surrounding neighborhood, which wishes to learn how to read and write.

São Paulo Protects its Children Program – “Do Not Give Beggars Money: Give Them Citizenship and a Future”

In partnership with the São Paulo Municipality, the program aims at raising citizen awareness about the negative effects of giving alms to homeless people and beggars. The donation, which amounts to R\$100 thousand, comprises the years 2005 to 2007. Between December 2004 and November 2006, the project took 2,639 children out child labor, 1,000 of whom were begging at traffic lights. The estimate is that 2,000 children are currently beggars at traffic lights in the city.

Gas Donation

COPAGAZ promotes the donation of portable gas tanks to entities in needy communities and institutions, totaling 7 tonnes of LPG in 2006 alone. The donation process is based on the social purpose of the entities, which request funding through letters. Among the entities are the Cancer Hospital of Campo Grande and the Leprosy Hospital São Julião, which has been benefited for over 20 years.

Other Projects

The incentive for cultural activities in general is a constant initiative by COPAGAZ, who sponsors dance, theater and music projects. In 2006, for instance, COPAGAZ invested R\$5 thousand in an Arabian music group, among other projects.

Doing Business Ethically

Commitment to Universal Human Rights

CHILD AND SLAVE LABOR **GRI HR1, HR6, HR7**

COPAGAZ considers unacceptable the labor of youth aged under 14, which forbidden by the Brazilian legislation in any circumstances, even if resulting from an unawareness of the legislation in force. It is incumbent upon the PAPS to act proactively in the fight against irregular forms of labor, and all new contracts and those that will be renewed already have a specific clause regarding COPAGAZ's strong disapproval of child labor. Its wording aims at ensuring reseller awareness of this important human rights issue: "Reseller states to fully comply with the Federal Constitution, which in Article 7, item XXXIII, prohibits labor of anyone aged under 18 at night, hazardous or unhealthy activities, and anyone aged under 16 in any sort of work, except as apprentices, as of the age of 14".

COPAGAZ also does not tolerate slave or slave-like labor on the part of its suppliers. Thus, it is mandatory for service-rendering companies to evidence their compliance with third-party labor, such as through the issuance of receipts of legality and through the guarantee that these companies' employees are on the payroll.

DISAPPROVAL OF CORRUPTION

COPAGAZ's business shall be guided by strict compliance with the Law, and it shall be incumbent upon the management, employees, service rendered and resellers to ensure its fulfillment. This responsibility also comprises the adoption of applicable measures should they come to know of irregularities carried out by third parties, which may compromise COPAGAZ's reputation.

Any acts, operations, businesses or transactions on behalf of COPAGAZ should have prior verification regarding to compliance with the laws and regulations where they are practiced or may cause impacts.

By means of the PAPS, COPAGAZ works to promote and stimulate practices to be held in partnership with its resellers, including the disapproval of all forms of corruption.

According to the Code of Conduct, "employees, suppliers, service providers and resellers or any other person on behalf of COPAGAZ are prohibited from making, offering or promising payments or advantages to third parties, directly or indirectly, aiming to obtain illegitimate advantage or induce instructions or rules to be promulgated, extinct or violated".

The Company has not been presented with any accusations of corruption in the year covered by this Report.

Fazendo Negócios de Maneira Ética

Compromisso com os Direitos Humanos Universais

TRABALHO INFANTIL E ESCRAVO **GRI HR1, HR6, HR7**

A COPAGAZ considera inaceitável o trabalho de jovens abaixo de 14 anos, proibido pela legislação brasileira, em qualquer circunstância, ainda que por desconhecimento da legislação vigente. Cabe ao PAPS atuar de forma proativa no combate a formas irregulares de trabalho e todos os novos contratos e aqueles que serão renovados já contam com cláusula específica quanto ao repúdio da COPAGAZ ao trabalho infantil. Seu texto procura garantir ciência por parte dos revendedores a respeito dessa importante questão de direitos humanos: "O revendedor declara sua estrita observância à Constituição Federal, que no seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho de menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres e de menores de 16 anos em qualquer trabalho, exceto na condição de aprendizes, a partir de 14 anos".

A COPAGAZ também não permite a utilização de trabalho escravo ou análogo por seus fornecedores. Desse modo, é obrigatória a comprovação de conformidade trabalhista para terceiros, por parte de empresas prestadoras de serviço, como o fornecimento de comprovantes de legalidade e de que os colaboradores dessas empresas estão na folha de pagamentos.

REPÚDIO À CORRUPÇÃO

Os negócios da COPAGAZ devem pautar-se pela estrita observância à lei, e é de responsabilidade dos administradores, colaboradores, prestadores de serviços e revendedores assegurar seu cumprimento. Essa responsabilidade compreende também a adoção das providências cabíveis quando tiverem conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer a reputação da COPAGAZ.

Quaisquer atos, operações, negócios ou transações em nome da COPAGAZ devem ser precedidos de verificação sobre sua conformidade com as leis e regulamentos onde forem praticados ou possam produzir efeitos.

Por meio do PAPS, a COPAGAZ realiza um trabalho de difusão e estímulo de práticas a serem realizadas em parceria com seus revendedores, incluindo a questão do repúdio à corrupção em todas as suas formas.

Conforme o Código de Conduta, "é vedado a colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e revendedores ou a quaisquer pessoas em nome da COPAGAZ fazer, oferecer ou prometer pagamentos ou vantagens a terceiros de forma direta ou indireta, com o fim de obter vantagem ilegítima ou induzir que instruções ou normas sejam promulgadas, revogadas ou violadas".

A empresa não obteve nenhuma denúncia de corrupção no ano coberto por este Relatório.

POLÍTICAS PÚBLICAS GRI S05

De acordo com o Código de Ética, a COPAGAZ poderá dar apoio a partidos e/ou candidatos cujas idéias e propostas sejam consistentes com os princípios da empresa. Também não haverá restrição às atividades político-partidárias dos colaboradores, mas estes deverão sempre agir em caráter pessoal e de forma a não interferir em suas responsabilidades profissionais. Tais atividades não devem ocorrer no ambiente de trabalho nem envolver recursos, materiais ou equipamentos da empresa.

Com o poder público, atuamos em parceria e no apoio de alguns programas ou projetos voltados à comunidade.

CONCORRÊNCIA LEAL GRI S07

A COPAGAZ acredita na livre iniciativa e dissemina seus valores por toda a empresa, razão pela qual não possuímos multas ou denúncias por concorrência desleal.

PUBLIC POLICIES GRI S05

According to the Code of Ethics, COPAGAZ shall support political parties and/or candidates whose ideas and proposals are consistent with the company's principles. Also, employees are not subjected to restrictions regarding political and party's activities, but these must be always personal and held so as not to interfere in his/her professional responsibilities. These activities shall not take place in the work environment, nor shall they involve company's resources, materials or equipment.

We operate in partnership with public authorities to support some programs or projects aimed at the community.

FAIR COMPETITION GRI S07

COPAGAZ believes in free will and promotes its values throughout the Company, demonstrating why we have never been fined or accused of unfair competition.

The Brazilian Institute of Social and Economic Analysis (Ibase), also known as Betinho, was established in 1981 by the sociologist Herbert de Souza. It is a non-profit federal public utility organization whose goal is to strengthen Brazilian democracy, combat social inequalities and stimulate citizen participation.

One of its many program lines is "Social and Ethical Responsibility at Organizations", which aims at demanding ethical behavior, responsible practices and transparency in the business environment and organizations of civil society.

The Ibase Social Balance is the instrument through which this is accomplished. By enabling a comparison among investments in aspects related to corporate responsibility with the operating result and gross payroll of the Company, it allows the verification of the economic relevance of these aspects within the operating context as a whole. In addition, it offers a summarized map of the internal public structure, comprising aspects such as outsourcing and diversity and bringing indicators of the organization's level of commitment to corporate responsible aspects.

COPAGAZ discloses the Ibase Balance aiming at establishing a transparent communication channel with all its publics.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), fundado em 1981 pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, é uma organização de utilidade pública federal sem fins lucrativos. Sua missão é fortalecer a democracia brasileira, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã.

Uma de suas muitas linhas programáticas é a "Responsabilidade Social e Ética nas Organizações", que tem como objetivo cobrar uma postura ética, práticas responsáveis e transparência no meio empresarial e nas organizações da sociedade civil.

O Balanço Social Ibase é o instrumento por meio do qual isso é realizado. Permitindo a comparação entre investimentos em aspectos ligados à responsabilidade empresarial com o resultado operacional e a folha de pagamentos bruta da empresa, ele possibilita a observação da relevância econômica desses aspectos no contexto da operação como um todo. Além disso, oferece um mapa resumido da estrutura do público interno, contemplando aspectos como a terceirização e a diversidade, e traz indicadores do estágio de imersão da organização em aspectos da responsabilidade empresarial.

A COPAGAZ divulga o Balanço Ibase visando estabelecer um canal de comunicação transparente com todos os seus públicos.

1 - Base de Cálculo	2006 valor (Mil reais)			2005 valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	946.097			881.984		
Resultado operacional (RO)	36.924			-4.793		
Folha de pagamentos bruta (FPB)	19.152			17.987		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	4.295	22,43%	0,45%	4.273	23,76%	0,48%
Encargos sociais compulsórios	7.957	41,55%	0,84%	7.630	42,42%	0,87%
Previdência privada	7.958	41,55%	0,84%	7.110	39,53%	0,81%
Saúde	4.093	21,37%	0,43%	3.086	17,16%	0,35%
Segurança e saúde no trabalho	509	2,66%	0,05%	275	1,53%	0,03%
Educação	250	1,31%	0,03%	248	1,38%	0,03%
Cultura	0	0,00%	0,00%	30	0,17%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	0	0,00%	0,00%	13	0,07%	0,00%
Creches ou auxílio-creche	90	0,47%	0,01%	3	0,02%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	2.128	11,11%	0,22%	1.002	5,57%	0,11%
Outros	0	0,00%	0,00%	571	3,17%	0,06%
Total - Indicadores sociais internos	27.280	142,44%	2,88%	24.667	137,14%	2,80%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	284	0,77%	0,03%	253	-5,28%	0,03%
Tributos (excluídos encargos sociais)	2.060	5,58%	0,22%	1.424	-29,71%	0,16%
Total - Indicadores sociais externos	2.344	6,35%	0,25%	1.677	-34,99%	0,19%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	0	0,00%	0,00%	131	-2,73%	0,01%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	0	0,00%	0,00%	131	-2,73%	0,01%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	() não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%			() não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2006			2005		
Nº de empregados(as) ao final do período	968			835		
Nº de admissões durante o período	188			166		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	119			119		
Nº de estagiários(as)	41			38		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	190			185		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	167			119		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	12,17%			15,00%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	73			62		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	19,13%			10,00%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	2			0		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2006			Metas 2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	14			14		
Número total de acidentes de trabalho	16			10		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + CIPA	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas OIT	(X) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	(X) são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	(X) serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	(X) apoia	() organiza e incentiva	() não se envolverá	(X) apoiará	() organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 0	na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 5
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100%	no Procon 100%	na Justiça 100%	na empresa 100%	no Procon 100%	na Justiça 100%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2006: 126.715,00			Em 2005: 98.347,00		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	10,3% governo 5,7% acionistas	37,7% colaboradores(as) 34,4% terceiros	12,9% retido	5,08% governo 63,88% terceiros	41,5% colaboradores(as) (10,46)% retido	
7 - Outras informações						

*Para esclarecimentos sobre as informações declaradas, favor contatar: Elizete Paes - (11) 2163-3900 - elizete@copagaz.com.br

SOCIAL BALANCE SHEET 2006

COPAGAZ Distribuidora de Gás Ltda.

1 - Calculation Basis		2006 Amount (in thousand of reais)			2005 Amount (in thousand of reais)		
Net revenues (NR)		946.097			881.984		
Operating results (OR)		36.924			-4.793		
Gross payroll (GP)		19.152			17.987		
2 - Internal Social Indicators		(R\$ thousand)	% of GP	% of NR	(R\$ thousand)	% of GP	% of NR
Food		4.295	22,43%	0,45%	4.273	23,76%	0,48%
Mandatory payroll taxes and benefits		7.957	41,55%	0,84%	7.630	42,42%	0,87%
Private pension plan		7.958	41,55%	0,84%	7.110	39,53%	0,81%
Health		4.093	21,37%	0,43%	3.086	17,16%	0,35%
Safety and health at workplace		509	2,66%	0,05%	275	1,53%	0,03%
Education		250	1,31%	0,03%	248	1,38%	0,03%
Culture		0	0,00%	0,00%	30	0,17%	0,00%
Training and professional development		0	0,00%	0,00%	13	0,07%	0,00%
Day care or stipend for day care		90	0,47%	0,01%	3	0,02%	0,00%
Profit-sharing		2.128	11,11%	0,22%	1.002	5,57%	0,11%
Other		0	0,00%	0,00%	571	3,17%	0,06%
Total - Internal social indicators		27.280	142,44%	2,88%	24.667	137,14%	2,80%
3 - External Social Indicators		(R\$ thousand)	% of OR	% of NR	(R\$ thousand)	% of OR	% of NR
Education		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Culture		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Health and sanitation		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Sports		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Hunger relief and food security		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Other		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total contributions to society		284	0,77%	0,03%	253	-5,28%	0,03%
Taxes (excluding payroll taxes)		2.060	5,58%	0,22%	1.424	-29,71%	0,16%
Total - External social indicators		2.344	6,35%	0,25%	1.677	-34,99%	0,19%
4 - Environmental Indicators		(R\$ thousand)	% of OR	% of NR	(R\$ thousand)	% of OR	% of NR
Related to company operations		0	0,00%	0,00%	131	-2,73%	0,01%
External projects		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total invested in environment		0	0,00%	0,00%	131	-2,73%	0,01%
Regarding the establishment of annual targets to minimize toxic waste and consumption during production/operation and to improve the better use of natural resources, the company:	() has no targets () attains 0-50%	(X) attains 51-75% () attains 76-100%	() has no targets () attains 0-50%	(X) attains 51-75% () attains 76-100%			
5 - Employee Composition Indicators		2006			2005		
Number of employees at the end of term		968			835		
Number of hires during term		188			166		
Number of outsourced employees		119			119		
Number of interns		41			38		
Number of employees over 45		190			185		
Number of women working at the company		167			119		
% of management positions occupied by women		12,17%			15,00%		
Number of black employees working at the company		73			62		
% of management positions occupied by blacks		19,13%			10,00%		
Number of employees with disabilities		2			0		
6 - Information relating to the exercise of corporate citizenship		2006			2007 Targets		
Ratio of highest to lowest compensation at company		14			14		
Total number of accidents at the company		16			10		
Social and environmental projects developed by the company were selected by:	() board	(X) board and managers	() all employees	() board	(X) board and managers	() all employees	
The company's standards for safety and cleanliness in the workplace were set by:	() board and managers	() all employees	(X) all + CIPA	() board and managers	() all employees	(X) all + CIPA	
Concerning freedom of association, the right to collective bargaining and employee representation in unions, the company:	() does not get involved	() follows ILO norms	(X) encourages and follows ILO	() will not get involved	() will follow ILO norms	(X) will encourage and follow ILO	
The company pension plan covers:	() board	() board and managers	(X) all employees	() board	() board and managers	(X) all employees	
The profit-sharing program covers:	() board	() board and managers	(X) all employees	() board	() board and managers	(X) all employees	
In the selection of suppliers, the standards for ethics and social/environmental responsibility used at the company:	() are not taken into	(X) are suggested	() are demanded	() will not be taken into	(X) will be suggested	() will be demanded	
With relation to volunteer work by employees, the company:	() does not get involved	(X) supports it	() organizes and encourages it	() will not get involved	(X) will support it	() will organize and encourage it	
Total number of consumer complaints and criticism:	at the company 0	at Procon* 0	at the courts 0	at the company 0	at Procon 0	at the courts 5	
% of answered and solved complaints:	at the company 100%	at Procon 100%	at the courts 100%	at the company 100%	at Procon 100%	at the courts 100%	
Total Added Value to be distributed (in thousands of reais):	In 2006: 126.715,00			In 2005: 98.347			
Distribution of Added Value:	10,3% government 34,4% third parties	37,7% employees 12,9% retained earnings	5,7% shareholders	5,08% government 63,88% third parties	41,5% employees (10,46)% retained earnings		
7 - Other Information							

* To clarify issues on the information presented please contact: Elizete Paes – +55 (11) 2163-3900 – elizete@copagaz.com.br

* Procon – Consumer Protection Agency

Estratégia e Análise

Número	Página	Descrição do Indicador
1.1	1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade.

Número	Página	Perfil Organizacional
2.1	10	Nome da organização.
2.2	13	Principais marcas, produtos e/ou serviços.
2.3	14	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e joint ventures.
2.4	14	Localização da sede da organização.
2.5	12	Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório.
2.6	12	Tipo e natureza jurídica da propriedade.
2.7	16	Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários).
2.8	17	Porte da organização.
2.9	12	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária.
2.10	31, 43	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório.

Número	Página	Perfil do relatório
3.1	10	Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas.
3.2	6	Data do relatório anterior mais recente (se houver).
3.3	10	Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal etc.).
3.4	10	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo.
3.5	10	Explicação de como a organização aplicou as orientações para a definição do conteúdo do relatório e os princípios a elas relacionados.
3.6	10	Limite do relatório.
3.7	10	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório.
3.8	10	Base para a elaboração do relatório no que se refere a joint ventures, subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações.
3.10	10	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações.
3.11	10	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório.
3.12	52, 54	Parâmetros para o relatório – tabela sumário GRI

Número	Página	Governança, compromissos e engajamento
4.1	20	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização.
4.2	20	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo.
4.4	20	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança.
4.14	21	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização.
4.15	21	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar.

Strategy and Analysis

Number	Page	Indicators
1.1	1	Statement from the most senior decision-maker of the organization about the relevance of sustainability to the organization and its strategy.

Number	Page	Organizational Profile
2.1	10	Name of the organization.
2.2	13	Primary brands, products, and/or services.
2.3	14	Operational structure of the organization, including main divisions, operating companies, subsidiaries, and joint ventures.
2.4	14	Location of organization's headquarters.
2.5	12	Number of countries where the organization operates, and names of countries with either major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report.
2.6	12	Nature of ownership and legal form.
2.7	16	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers/beneficiaries).
2.8	17	Scale of the reporting organization.
2.9	12	Significant changes during the reporting period regarding size, structure, or ownership.
2.10	31, 43	Awards received in the reporting period.

Number	Page	Report Profile
3.1	10	Reporting period (e.g., fiscal/calendar year) for information provided.
3.2	6	Date of most recent previous report (if any).
3.3	10	Reporting cycle (annual, biennial, etc.).
3.4	10	Contact point for questions regarding the report or its contents.
3.5	10	Process for defining report content.
3.6	10	Boundary of the report.
3.7	10	State any specific limitations on the scope or boundary of the report.
3.8	10	Basis for reporting on joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourced operations, and other entities that can significantly affect comparability from period to period and/or between organizations.
3.10	10	Explanation of the effect of any re-statements of information provided in earlier reports, and the reasons for such re-statement.
3.11	10	Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary, or measurement methods applied in the report.
3.12	53, 55	Table identifying the location of the Standard Disclosures in the report.

Number	Page	Governance
4.1	20	Governance structure of the organization, including committees under the highest governance body responsible for specific tasks, such as setting strategy or organizational oversight.
4.2	20	Indicate whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer.
4.4	20	Mechanisms for shareholders and employees to provide recommendations or direction to the highest governance body.
4.14	21	List of stakeholder groups engaged by the organization.
4.15	21	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.

Estratégia e Análise

Número	Página	Ambiental
EN 4	33	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária.
EN 8	33	Total de retirada de água por fonte.
EN 28	35	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais.

Número	Página	Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente
LA 10	40	Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.
LA 11	40	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim de carreira.
LA 13	42	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.

Número	Página	Responsabilidade pelo Produto
PR 3	30	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências.
PR 4	30	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado.
PR 9	30	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços.

Número	Página	Econômico
EC 1	49	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos.
EC 5	49	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.

Número	Página	Direitos Humanos
HR 1	47	Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos.
HR 6	27, 47	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil.
HR 7	27, 47	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Número	Página	Sociedade
SO 5	48	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.
SO 7	48	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados.

Strategy and Analysis

Number	Page	Environmental
EN 4	33	Indirect energy consumption by primary source.
EN 8	33	Total water withdrawal by source.
EN 28	35	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations.

Number	Page	Labor Practices & Decent Work
LA 10	40	Average hours of training per year per employee by employee category.
LA 11	40	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.
LA 13	42	Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.

Number	Page	Product Responsibility
PR 3	30	Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements.
PR 4	30	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.
PR 9	30	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.

Number	Page	Economic
EC 1	49	Economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.
EC 5	49	Range of ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage at significant locations of operation.

Number	Page	Human Rights
HR 1	47	Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening.
HR 6	27, 47	Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor.
HR 7	27, 47	Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of forced or compulsory labor.

Number	Page	Society
SO 5	48	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying.
SO 7	48	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.

FICHA TÉCNICA • CREDITS

Coordenação geral • *General coordination*

ELIZETE NETO TAVARES PAES

Consultoria, redação e edição • *Compilation and editing*

VISÃO SUSTENTÁVEL

JOSÉ PASCOWITCH, NATHALIE PERRET,
JOSÉ PEDRO FITIPALDI, PAOLA OMETTO,
ANNA MEY DOO, ALCIONE NOVELLI

Revisão • *Revision*

MÁRCIA MELO

Projeto Gráfico • *Layout and design*

STUDIO LETICIA MOURA

Impressão • *Printing*

EFEITO GRAPH

Fotografias • *Photographs*

ARQUIVO COPAGAZ E PAULO FRIEDMAN

COPAGAZ – MATRIZ

Rua Guararapes, 1855 – 11º andar
04561-004 – Brooklin – São Paulo-SP
Tel.: (11) 2163-3900
www.copagaz.com.br

