

INDICADOR GRI	DESCRIÇÃO	PÁGINA
ESTRATÉGIA E ANÁLISE		
1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia.	10
PERFIL ORGANIZACIONAL		
2.1	Nome da organização.	1
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços.	19 e 31
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e <i>joint ventures</i> .	11
2.4	Localização da sede da organização.	122
2.5	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.	18
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade.	1
2.7	Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiados).	19
2.8	Porte da organização.	119
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo Relatório, referentes a porte, estrutura ou participação acionária.	17
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo Relatório.	73 e 113
PARÂMETROS PARA O RELATÓRIO		
3.1	Período coberto pelo Relatório.	1
3.2	Data do Relatório anterior mais recente.	1
3.3	Ciclo de emissão do Relatório.	1
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao Relatório ou seu conteúdo.	2
3.5	Processo para definição do conteúdo do Relatório.	1 e 25
3.6	Limites do Relatório.	1

INDICADOR GRI	DESCRIÇÃO	PÁGINA
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do Relatório.	1
3.8	Base para a elaboração do Relatório no que se refere à área de influência passível de afetar a comparação entre diferentes períodos e organizações.	1
3.10	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em Relatórios anteriores e as razões para tais reformulações.	1
3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no Relatório.	1
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no Relatório.	143

GOVERNANÇA, COMPROMISSO E ENGAJAMENTO		
4.1	Estrutura e governança da organização.	11
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo.	11
4.3	Para organizações com uma estrutura administrativa unitária, declaração do número de membros independentes ou não executivos do mais alto órgão de governança.	11
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou deem orientações ao mais alto órgão de governança.	25
4.14	Relação de grupo de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	25
4.15	Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar.	25

DESEMPENHO ECONÔMICO		
EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes.	123

DESEMPENHO AMBIENTAL		
EN1	Materiais usados por peso ou volume.	131

INDICADOR GRI	DESCRIÇÃO	PÁGINA
DESEMPENHO SOCIAL		
LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	119
LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminado pelas principais operações.	123
LA4	Porcentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.	122
LA5	Prazos mínimos de notificação prévia com relação a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento é mencionado nos acordos de contratação coletiva.	Não há um prazo específico determinado. Cada assunto é tratado de acordo com sua particularidade e urgência.
LA6	Porcentual de empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.	129
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados com o trabalho, por região.	129
LA10	Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional.	125 e 126
LA11	Programas para a gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para a gestão de carreira.	71, 100, 125 e 126
LA13	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.	122