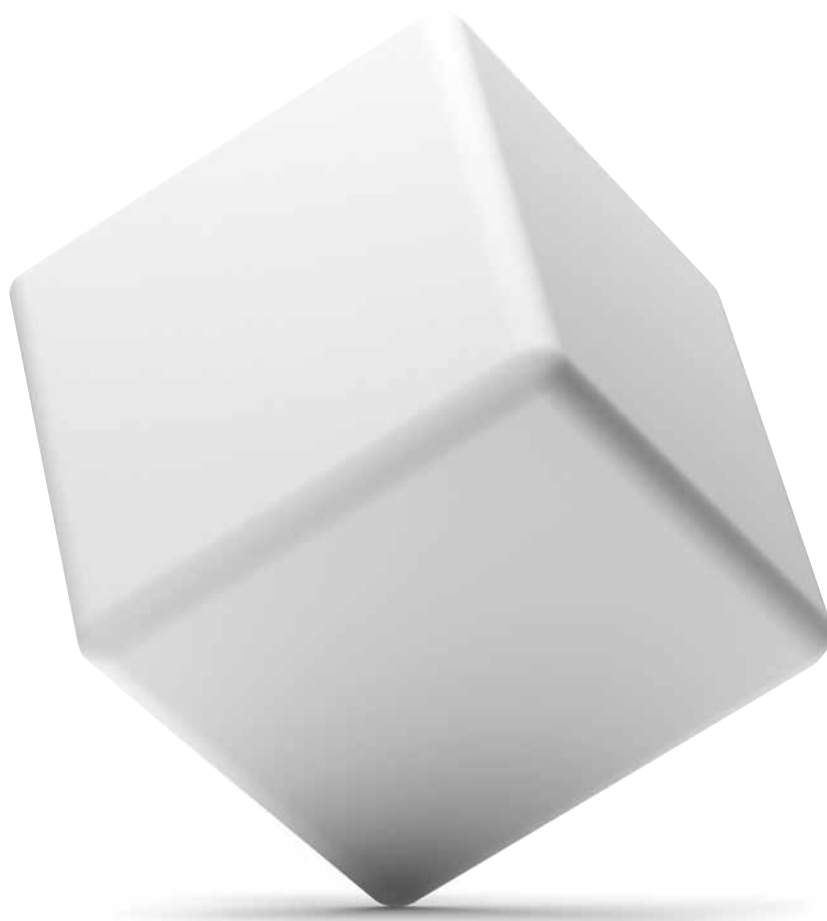




BUILDING YOUR TOMORROW TODAY

Doosan Infracore

Relatório de Sustentabilidade da Doosan Infracore 2011



A Doosan Infracore realça a qualidade de vida e cria valor para o futuro através de seu Negócio de Suporte à Infraestrutura, que abrange equipamento de construção, ferramentas de máquinas e motores. Na Doosan Infracore, o gerenciamento de sustentabilidade começa com comunicação.

Através da comunicação com uma ampla variedade de interessados, a Doosan Infracore está avançando para um novo horizonte de harmonia e coexistência com o meio ambiente. Com esse fim, melhoramos o valor corporativo identificando oportunidades antecipadamente, e estabelecendo estratégias que promovem o crescimento sustentável. Além disso, divulgamos nossas atividades e planos futuros para criar uma empresa mais transparente.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade da Doosan Infracore publicado para divulgar atividades de gerenciamento, e comunicar-se com interessados de maneira transparente. Enquanto o relatório enfoca as atividades da empresa de 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011, ele também contém informações fora deste período. O relatório trata principalmente de operações domésticas (Seul, Incheon, Changwon, Gunsan, Suji, Ansan), mas também inclui atividades e conquistas em nossas localizações no exterior.

Princípios e Orientações

Este relatório foi preparado com base nas Orientações da Iniciativa de Relatório Global G3.1. Além disso, questões chave foram identificadas baseadas na AA1000SES, um padrão global de consulta de interessados. Ademais, o relatório refere-se ao padrão internacional de responsabilidade social – ISO26000 – que foi usado em colaboração com o índice GRI. Para realçar credibilidade e qualidade, o relatório recebeu verificação de terceiros pela PwC. Detalhes adicionais nos resultados da verificação podem ser encontrados na declaração dos terceiros fornecida à página 80.

Destaques do Relatório 2011

Mudança de Estrutura Este ano, para assegurar que os esforços de sustentabilidade da Doosan Infracore são oferecidos de maneira mais sistemática, cada segmento foi organizado em 3 seções – Abordagem, Desempenho e Plano. Além disso, o relatório oferece entrevistas de executivos em cada segmento, para realce da credibilidade e ênfase do compromisso de nosso gerenciamento na busca de um gerenciamento sustentável.

Seção Especial da China A China é uma região estrategicamente importante para a Doosan Infracore. O relatório deste ano contém uma “Seção Especial da China”, para introduzir atividades de gerenciamento de sustentabilidade e conquistas conseguidas na China aos nossos vários interessados. Planejamos expandir o escopo do relatório a todas as nossas operações no exterior, alinhados com nossa situação de empresa global.

Informações Adicionais e Contatos

Por favor, visite nosso website (www.doosaninfracore.com) para informações adicionais. Para maiores detalhes, por favor consulte as informações de contato abaixo:

Equipe de Gerenciamento de Sustentabilidade Centro Corporativo, Doosan Infracore

Doosan Tower 20~27F, 275 Jangchungdan-ro, Jung-gu,
Seoul 100-730 Korea
Tel 82-2-3398-2151
E-mail sustainability@doosan.com



A Doosan Infracore em 2011 foi adicionada à seção Engenharia Industrial da Ásia do Pacífico DJSI pela primeira vez

DESTAQUES DO GERENCIAMENTO DE SUSTENTABILIDADE 2011

Excepcional Crescimento Econômico e Integridade Financeira Em 2011, a Doosan Infracore alcançou KRW 463 bilhões em vendas (base consolidada), um crescimento de 13% comparado ao ano anterior. O negócio de equipamento de construção teve alta recorde de vendas, marcando um aumento de 9% puxado por uma aguda recuperação do mercado norte-americano, alto crescimento contínuo dos mercados emergentes, e uma recuperação dos mercados europeus na primeira metade do ano. Ademais, em novembro a Doosan Infracore solidificou sua integridade financeira, arrecadando U\$2,2 bilhões para refinar a compra da Bobcat, completando o plano de refinanciamento de grande escala.

Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais A Doosan Infracore contribuiu para fortalecer a competitividade das empresas parceiras em tecnologia e qualidade, compartilhando nossas técnicas avançadas de gerenciamento, capacidade tecnológica e habilidades globais. Além disso, estendendo suporte financeiro e enriquecendo as comunicações, estabelecemos parcerias sustentáveis, habilitando-nos a realizar crescimento mútuo com nossos parceiros. Liderados pela Fundação de Promoção de Crescimento Mútuo da Indústria de Equipamentos, expandimos também nosso suporte para ajudar pequenas e médias parceiras de equipamentos a entrarem nos mercados do exterior, o que levou-as a conquistar competitividade mais forte no mercado global.

Construção da Segunda Base de Produção na China A Doosan Infracore completou a construção de sua segunda base de produção, a fábrica de Suzhou, depois de investir KRW 72,9 bilhões desde 2007. Para atender à demanda rapidamente crescente de escavadeiras compactas, a nova fábrica é dedicada a produzir escavadeiras compactas pesando 8 ton ou menos, e tem uma capacidade de lançar 9.800 escavadeiras por ano. A Doosan Infracore planeja aumentar sua presença na China e mercados globais, através de construção de uma abordagem de 2 pilares, na nova fábrica de Suzhou e na fábrica existente de Yantai – que é a líder de mercado em vendas cumulativas de unidades na China.

Sistema de Respostas Coreia-UE/Coreia-EUA Em 2011 lançamos um sistema de FTA (ALC) de Gerenciamento de País de Origem, o primeiro do Grupo Doosan, que está à frente dos competidores. O sistema é desenhado para habilitar a empresa a responder efetivamente aos FTAs Coreia-UE e Coreia-EUA. Estabelecendo uma Equipe de Negócios Internacionais e Alfândega (ITC), estamos equipados com um sistema de gerenciamento que nos habilitará a maximizar os benefícios e minimizar os riscos associados aos FTAs.

Adicionados ao Índice de Sustentabilidade Dow Jones da Ásia Pacífico Nos resultados da avaliação do DJSI anunciados através da mídia local e estrangeira em 8 de setembro de 2011, a Doosan Infracore foi adicionada à seção de Engenharia Industrial da Ásia Pacífico do DJSI pela primeira vez. Isso segue a adição da empresa pela primeira vez ao DJSI Coreia em 2010. A Doosan Infracore tem sido reconhecida como uma empresa sustentável classificada nos 20% do topo das 600 top empresas da Ásia. O DJSI é um índice global desenvolvido em conjunto pela SAM da Suíça e a Dow Jones dos EUA, que avalia e estima os valores financeiros, sociais e ambientais de empresas.

Selecionada como um Ótimo Lugar para Trabalhar Em novembro 10 de 2011, a Doosan Infracore recebeu o grande prêmio na categoria de manufatura do “As 100 Melhores Empresas para Trabalhar na Coreia da GWP Korea”. A empresa recebeu alto reconhecimento pela operação de programas de desenvolvimento de recursos humanos diversos e sistemáticos, realizando uma saudável cultura organizacional baseada na participação de todos os funcionários, e operando uma ampla faixa de benefícios empregatícios e programas de bem-estar que promovem o equilíbrio da vida de trabalho. Fomos também selecionados como uma empresa top em gerenciamento de relações laborais pelas excepcionais conquistas nas fábricas de Gunsan e Changwon.

A Doosan Infracore China Vence o Prêmio “Excelência em Responsabilidade Social” pelo 4º Ano Consecutivo A Doosan Infracore China recebeu o prêmio “Excelência em Responsabilidade Social” pelo 4º ano consecutivo na China, na “Conferência de Trabalho Econômico da Zona de Desenvolvimento de Yantai”, realizada no auditório do governo na Zona de Desenvolvimento de Yantai em 31 de janeiro de 2012, por sua contribuição para o desenvolvimento econômico e social da Zona de Desenvolvimento, assim como suas contínuas atividades de contribuições sociais na China desde 2001. A Doosan Infracore continuará a contribuir para o desenvolvimento da infraestrutura da China produzindo produtos de qualidade enquanto promove o desenvolvimento das comunidades locais através de contínuas atividades de contribuição social.



RESPOSTA ÀS RECOMENDAÇÕES DE TERCEIROS EM 2010

A Doosan Infracore recebeu verificação de terceiros de seu Relatório de Sustentabilidade de 2010 da Two Tomorrows (Ásia) Ltd. Fizemos esforços para melhorar em áreas identificadas como insuficiente, e incluímos os resultados no relatório de 2011. Continuaremos a perseguir gerenciamento de sustentabilidade ao refletir ativamente as vozes de interessados externos.

Recomendações de 2010		Estado do Progresso	Recomendações implementadas/refletidas
Inclusividade	Formalizar processo de engajamento de interessado	○	Processo de engajamento estabelecido e pesquisas de interessados conduzidas
	Implementar mecanismo formal para coletar comentários de interessados no nível máximo de tomada de decisão	△	Questões de sustentabilidade discutidas em reuniões executivas mensais presididas pelo CEO
	Realizar painéis regulares de interessados para o comitê EHS	○	Recrutado perito ambiental externo
	Estabelecer sistema formal de engajamento cliente-fornecedor enfocado em desenvolvimento de novos produtos, tecnologia e inovação operacional	△	Procurando fortalecer VOC no processo NPD
Questões de materialidade	Discussões adicionais sobre diversidade de funcionários, responsabilidade do produto, e gerenciamento responsável da cadeia de suprimentos	△	Buscar a iniciativa de sustentabilidade objetivada ao número aumentado de funcionários
	Adotar e embutir processo de materialidade na empresa	○	Processo de materialidade adotado ao estabelecer processo de engajamento de interessado
	Aumentar a divulgação mostrando a prioridade relativa de cada questão	○	Resultados do processo de materialidade fornecidos segundo a questão
Rapidez de resposta	Implementar estratégia de gerenciamento ambiental pela cadeia de valor	△	Desenvolver produtos eco-amigáveis e estabelecer gerenciamento e sistema de resposta às emissões de gases do efeito estufa
	Estender engajamento do fornecedor para suportar melhora do desempenho em EHS do fornecedor, revisão do EHS e considerações sociais em decisões de compras	○	Suporte em cada uma dessas áreas fortalecido
	Conectar indicadores chave de desempenho questão chave de materialidade	△	Conquistas chave propostas por cada seção incluindo questões materiais
	Investigar oportunidades de contribuição social para resolver questões sociais globais	△	Estabelecendo direção da estratégia de contribuição social, e desenvolvido o programa de contribuição social enfocado no fomento e suporte da próxima geração de talentos

O cubo na capa do relatório tem sua forma baseada nos três retângulos do logotipo do Grupo Doosan, e representa os blocos de construção que estão erigindo o futuro. Simboliza as conquistas de “Hoje”, que são as pedras fundamentais do crescimento continuado da Doosan Infracore, e incorpora todas as atividades da Doosan Infracore que contribuem para a construção da infraestrutura do mundo, realçando a qualidade de vida para a humanidade e criando valor para o futuro.



ÍNDICE

- Sobre Este Relatório	48 Meio ambiente, Saúde e Segurança
- Destaques do Gerenciamento de Sustentabilidade 2011	- Gerenciamento de EHS
- Resposta às Recomendações de Terceiros em 2010	- Resposta à Mudança de Clima
02 Mensagem do Principal Executivo	- Gerenciamento de Poluentes
	- Saúde e Segurança
06 Visão Geral da Empresa & Gerenciamento de Sustentabilidade	56 Responsabilidade Corporativa com nossos interessados
06 Perfil da Empresa	58 Entrevista de Executivos
08 Área Comerciais	59 Questões chave & Desempenho
12 Globalização	60 Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais
16 Governança Corporativa & Gerenciamento de Risco	63 Contribuição Social
18 Gerenciamento de Sustentabilidade	
- Avaliação do Gerenciamento de Sustentabilidade	66 Doosan Infracore China
- Engajamento do Interessado	67 Sobre a Doosan Infracore China
- Criação e Distribuição de Valor Econômico	68 Gerenciamento de Maneira Responsável
	70 Respeito pelas Pessoas & Ambiente
24 Gerenciamento de Maneira Responsável	73 Responsabilidade Corporativa com nossos interessados
26 Entrevista de Executivos	
27 Questões chave & Desempenho	76 Apêndice
28 Aprimorando o Valor para os Clientes	77 Desempenho do Gerenciamento de Sustentabilidade
- Desenvolvendo Produtos de Classe Mundial	80 Declaração de Garantia Independente
- Inovação Sustentada	82 Índice GRI G3 /Índice ISO 26000
- Satisfação do Cliente	86 Situação de Membro de Organizações e Associações
34 Praticando um Gerenciamento Ético	86 Reconhecimentos
- Gerenciamento Ético	
- Conformidade Voluntária com o Comércio Justo	
36 Respeito pelas Pessoas & Ambiente	
38 Entrevista de Executivos	
39 Questões chave & Desempenho	
40 Promovendo o Valor dos Funcionários	
- Gerenciamento de Talento: Gente é o Futuro	
- Desenvolvimento de Recursos Humanos	
- Uma Excitante Cultura Organizacional	

Gerenciamento de Maneira Responsável

24

Respeito pelas Pessoas e Meio Ambiente

36

Responsabilidade Corporativa com Nossos Interessados

56

MENSAGEM DO PRINCIPAL EXECUTIVO

A Doosan Infracore coloca as pessoas primeiro, criando valor para os clientes através de tecnologia e inovação em qualidade, enquanto preenche seu papel como cidadão corporativo global e responsável. Fortalecendo e conquistando gerenciamento da sustentabilidade em operações domésticas e localizações no exterior, estamos nos empenhando para nos tornarmos uma empresa sustentável com gerenciamento de sustentabilidade firmemente enraizado através da empresa. Baseado em nosso compromisso com nosso negócio – que contribui para a construção e manutenção da infraestrutura – continuaremos nossa busca para alcançar nossa meta com orgulho e senso de missão, para criar valor e prosperidade no mundo.

Estendo Minha Gratidão de Coração por seu Continuado Suporte e Interesse na Doosan Infracore.

Todos os funcionários da Doosan Infracore estão unidos na busca da visão da empresa de tornar-se uma das top 3 empresas mundiais em maquinaria. Nos empenhamos para alcançar esta visão com um senso de orgulho e missão de que estamos criando valor e construindo um mundo melhor através de nossos negócios. Em 2011, graças ao compromisso de nossos funcionários, a empresa divulgou ganhos com alto recorde, conseguindo dois anos consecutivos de quebra de recorde, apesar das dificuldades no mercado global em 2011, originando na crise fiscal europeia, a vagarosa recuperação econômica nos EUA, e o crescimento econômico mais devagar na China.

No que diz respeito ao gerenciamento de sustentabilidade, publicamos nosso primeiro relatório de sustentabilidade e, em reconhecimento de nossos diversos esforços e conquistas em sustentabilidade, fomos adicionados ao Índice Ásia Pacífico do DJSI. Para assegurar que a sustentabilidade se enraíze firmemente em todas as nossas operações e pela empresa, nós continuaremos a fortalecer o gerenciamento da sustentabilidade em nossas operações domésticas, e expandi-lo em fases para as nossas localizações no exterior.

Espera-se que 2012 seja um outro grande ano de oportunidades e desenvolvimentos inesperados. Como uma empresa que se mantém um passo adiante dos competidores respondendo rapidamente às crises assim como através de seu excepcional dinamismo, a Doosan Infracore transforma crises em novas oportunidades objetivando ativamente os mercados globais. Nós nos tornaremos uma empresa sustentável e respeitada fazendo esforços para repetir nosso sucesso comercial, em nossos empenhos sociais e ambientais. Com essa finalidade, a Doosan Infracore se empenhará em atender as expectativas dos acionistas, buscando as seguintes iniciativas chave:

Criaremos Valor para Nossos Clientes Através da Inovação em Tecnologia e Qualidade.

Tecnologia está tão importante em 2012 quanto sempre esteve. No meio de acirrada competição global, assegurar capacidades tecnológicas é realmente o ativo mais forte para assegurar crescimento futuro. A Doosan Infracore inaugurou uma sede de tecnologia, combinando as organizações de pesquisa e desenvolvimento de cada divisão comercial, e antecipamos uma grande sinergia como resultado da integração. Inauguramos também uma sede de qualidade para avançar nossa competitividade ao mantermos altos padrões de qualidade. Estamos agora equipados com um sistema de gerenciamento de qualidade baseado em padrões globais, que está sendo usado para implementar estratégias pela empresa toda, objetivando a melhoria da qualidade. Realçaremos a qualidade do produto implementando um sistema coerente de gerenciamento de qualidade, aplicável a todas as divisões e parceiros comerciais. Também nos empenharemos em realçar a satisfação do cliente e criar valor para nossos clientes, concentrando nossos esforços no fortalecimento do planejamento do produto e desenvolvimento de capacidades, para que possamos desenvolver produtos que objetivem e reflitam as necessidades dos clientes em termos de qualidade, custos e desempenho.

Continuaremos a Construir uma Cultura Corporativa que Coloca as Pessoas em Primeiro.

O Grupo Doosan há muito tem sua filosofia que "Gente é o Futuro". Como tal, buscamos a crescimento do negócio através do crescimento das pessoas, baseados na estratégia 2G (Crescimento de Pessoas, Crescimento Comercial). Designamos 2011 como o "Ano da Inovação Organizacional", objetivando espalhar energia positiva entre os funcionários através da empresa, adotando tanto a comunicação vertical quanto a horizontal. Sob essa meta, nos empenhamos para criar um excitante local de trabalho. Em 2012, enfocaremos nossos esforços no avanço e realce da eficiência no trabalho, para ajudar os funcionários a achar significado em seu trabalho enquanto trabalham eficientemente, visando finalmente um equilíbrio trabalho-vida. Construir uma cultura organizacional saudável permanecerá como prioridade top, ao continuarmos nossos esforços para estabelecer relações laborais-gerenciais harmoniosas e cooperativas baseadas em confiança mútua. Recentemente, o sindicato trabalhista da Doosan Infracore prometeu manter um acordo permanente de "sem greve", liderando o caminho para avançar o crescimento mútuo de ambos, trabalho e gerenciamento. O gerenciamento construirá uma cultura corporativa acolhedora, colocando prioridade na segurança empregatícia.



Preencheremos nossas responsabilidades como cidadão corporativo.

Em resposta às questões ambientais globais, continuaremos a desenvolver produtos eco-amigáveis, como escavadeiras híbridas e motores verdes, enquanto fortalecemos parcerias positivas de crescimento mútuo com nossos parceiros comerciais, proporcionando suporte financeiro e tecnológico – o que em última análise fortalece a competitividade global de nossos produtos. Contribuiremos também para criar uma melhor sociedade para a comunidade local e gerações futuras, através de atividades continuadas de contribuição social. Em 2012, todos os funcionários participarão do programa “Escola de Sonho”, tomando a iniciativa de nutrir os sonhos de jovens subprivilegiados, fornecendo aconselhamento de carreira.

No século passado, o “Doosan Way” serviu como a força de acionamento da empresa, e continuará a servir como o valor central no próximo século. De certa forma, mantermos o “Doosan Way” é de fato equivalente a implementar um gerenciamento de sustentabilidade. Espero que este relatório – o segundo de sua espécie – sirva como uma importante ferramenta de comunicação no fortalecimento do gerenciamento de sustentabilidade em nossas operações domésticas, e na expansão para nossas localizações no exterior. Mais ainda, eu espero que este relatório estimule comunicações ativas entre os acionistas. Peço aos acionistas o interesse e suporte contínuo deles para a Doosan Infracore, ao nos empenharmos para construir uma empresa orgulhosa e global, sob a visão de nos tornarmos uma das top 3 empresas de maquinaria do mundo até 2020.

Obrigado.

Presidente e Principal Executivo
Yongsung Kim

MENSAGEM DO PRINCIPAL EXECUTIVO

Como a presença global da Doosan Infracore continua a crescer, estamos comprometidos a fortalecer nossos negócios enquanto construímos uma fundação para o crescimento sustentável. Com essa finalidade, continuaremos a expandir nosso gerenciamento de sustentabilidade para nossas localizações globais, para alcançar nossa meta estratégica de nos classificarmos entre as top 3 fabricantes de equipamentos de construção do mundo até 2020 – tornando-nos em última análise uma empresa verdadeiramente global.

Sob a meta estratégica de nos classificarmos entre as top 3 fabricantes de equipamentos de construção do mundo até 2020, lançamos uma organização global de EC integrando o negócio de equipamento de construção (pesados) da Doosan Infracore com a Bobcat (compactos), reestruturamos fábricas localizadas globalmente em 4 áreas (AP/E, China, NA/Oceania, EMEA), e implementamos gerenciamento de matriz que permite a cooperação entre equipes e pessoa que têm a tarefa de realizar deveres similares em diferente organizações. Cosntruindo sobre essas mudanças, em 2011 concentramos nossos esforços na implementação de 3 iniciativas chave de integração: transferência regional, integração de IT e o estabelecimento de uma plataforma comum de gerenciamento. Tomaremos uma abordagem agressiva nos mercados emergentes – a saber, América do Sul, Índia e Rússia – para assegurar bases de crescimento futuro. Como tal, em 2011 começamos a construir uma nova fábrica de produção para atender as demandas do vasto mercado sul-americano, enquanto continuamos nossos avanços no mercado chinês.

Somos comprometidos com a expansão do gerenciamento de sustentabilidade para nossas localizações globais em fases, para fortalecer nossas operações ao nos tornarmos mais globais, enquanto construímos uma fundação para o crescimento sustentável. Como parte desses esforços, iniciaremos lançamentos no mercado estratégico chave da China.

Principal Executivo, DICE
Tony Helsham

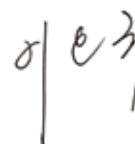


A Doosan Infracore vai além de conseguir significativas conquistas comerciais – a empresa mostrou um desempenho recorde em 2011 – e está comprometida em preencher suas responsabilidades sociais e ambientais como membro da sociedade. Nos empenharemos para ouvir as vozes de vários acionistas, promover o crescimento sustentável através da construção de uma cultura corporativa baseada num ciclo virtuoso de crescimento mútuo, e tornarmo-nos numa empresa que seja respeitada por seus esforços nestas áreas.

Em 2011 a Doosan Infracore divulgou o melhor desempenho da empresa até hoje, mostrando KRW 8 trilhões, 463 bilhões, 100 milhões em vendas, e KRW 708,5 bilhões em lucros operacionais. Baseado no desempenho estelar, em novembro arrecadamos U\$2,2 bilhões para refinar a compra da Bobcat, completando o plano de refinanciamento. Como resultado, a empresa firmou sua integridade financeira e ganhou um apoio para tornar-se uma empresa global. Para preencher nossas responsabilidades ambientais e sociais, nos empenhamos para introduzir processos eco-amigáveis e reduzir a ocorrência de substâncias poluidoras nos processos de produção. Também aumentamos nossa relações com parceiros comerciais, fornecendo uma ampla faixa de programas de suporte para assegurar crescimento mútuo.

Introduzimos uma nova era em relações do gerenciamento laboral, movendo além da armadura desgastante do passado, construindo uma relação de harmonia e cooperação baseada em confiança mútua. Juntos, trabalho e gerenciamento tomaram parte das atividades de contribuição social, criando a fundação para construir uma nova cultura laboral-gerencial. Como uma empresa global, nos engajamos numa ampla faixa de atividades de contribuição social, promovendo o desenvolvimento de comunidades na Coreia e em países ao redor do mundo. A Doosan Infracore continuará sua busca da conquista de desempenho comercial, e para ganhar mais reconhecimento como cidadão corporativo que preenche suas responsabilidades sociais e ambientais.

Presidente, Escritório de Finanças & Administração
Okkyoo Lee



PERFIL DA EMPRESA

Desde a fundação da empresa em 1937, nos estabelecemos como a empresa top em maquinaria na Coreia. Em 2005, iniciamos de novo como parte do Grupo Doosan, alcançando crescimento acelerado com nosso enfoque no negócio de suporte da infraestrutura (ISB). Atualmente, estamos comprometidos com a geração de sinergia com as marcas globais adquiridas – a saber, Bobcat e Moxy – como parte de nossa estratégia de crescimento para tornar-nos uma empresa líder, globalmente competitiva.

Perfil da Empresa

Nome da empresa	Doosan Infracore Co., Ltd	
Ano de Fundação	1937	
Principal Executivo	Yongsung Kim	
Principais Áreas Comerciais	Produção e Vendas de Equipamentos de Construção, Ferramentas de Máquinas e Motores	
Ativos Totais	₩11.703.674 milhões de Won (base consolidada)	₩5.844.575 milhões de Won (base não consolidada)
Equidade	₩2.285.201 milhões de Won (base consolidada)	₩1.688.630 milhões de Won (base não consolidada)
Vendas	₩8.463.086 milhões de Won (base consolidada)	₩4.426.917 milhões de Won (base não consolidada)
Lucro operacional:	₩708.454 milhões de Won (base consolidada)	₩372.407 milhões de Won (base não consolidada)
Funcionários	14.376 (incl. localizações no exterior), 5.291 (Domésticos)	
Classificação creditícia	A (Títulos corporativos)	

Visão 2020



TOP 3 GLOBAL EM MAQUINARIA

É a meta de médio a longo prazo da Doosan Infracore tornar-se uma das top 3 empresas do mundo de equipamento de construção e ferramentas de máquinas até 2020, e fazer sua reivindicação como uma empresa verdadeiramente global.

A Doosan Infracore, baseada em suas tecnologias premium, objetiva maximizar o valor para o cliente, fornecendo excelente qualidade para o mundo, e tornar-se um líder global. A meta da Doosan Infracore de alcançar um lugar entre as 3 empresas top do mundo em maquinaria, significa ser uma empresa que divulga receitas e lucros top da indústria, executa com fé suas responsabilidades sociais corporativas, e continua a proporcionar o melhor valor a todos envolvidos, incluindo acionistas. Para alcançar esta visão, a Doosan Infracore empenha-se em praticar o Doosan Way, para estabelecer uma poderosa cultura corporativa, unificando seus funcionários multinacionais para fomentar talentos globais. Além disso, para fornecer excelentes produtos que maximizam o valor ao cliente, a Doosan Infracore luta para realçar mais suas capacidades para analisar o mercado e as necessidades dos clientes, desenvolver tecnologias inovadoras para firmar a competitividade de qualidade fundamental, e inovar na produtividade.

Conquistas Comerciais

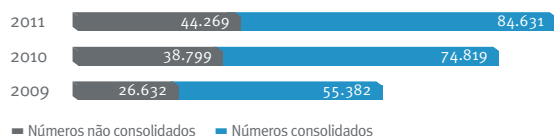
Em 2011, a Doosan Infracore mostrou um desempenho com quebra de recorde com resultados em ferramentas de máquinas, Bobcat e os mercados norte-americanos e emergentes melhores do que os esperados – apesar das difíceis condições comerciais originadas da crise fiscal europeia, a vagarosa recuperação econômica dos EUA e o crescimento econômico mais devagar na China. Em novembro, fortalecemos nossa integridade financeira completando com sucesso o refinanciamento da Bobcat – que está registrando forte crescimento nas vendas. Graças aos esforços unificados de todos os funcionários, a empresa conseguiu dois anos consecutivos de quebra de recorde, divulgando ganhos de KRW 8.463,1 bilhões em vendas e KRW 708,5 bilhões em lucros operacionais numa base consolidada (KRW 4.426,9 bilhões em vendas e KRW 372,4 bilhões em lucros operacionais numa base não consolidada).

Equipamentos para Construção Em 2011, devido a uma reviravolta em mercados avançados, divulgamos vendas de equipamentos de construção de KRW 6.486,7 bilhões – um aumento de 9% sobre o ano anterior. O volume de vendas em mercados emergentes chave – América do Sul, Comunidade dos Estados Independentes (CEI) e Sudeste da Ásia – e o mercado norte-americano divulgaram uma alta taxa de crescimento. No entanto, o volume total de vendas caiu 8% se comparado ao ano anterior, devido às vendas mais devagar na China, um mercado chave. Em 2011, aumentamos os volumes de produção na fábrica de Incheon – que enfoca na produção de equipamentos pesados – para níveis recordes através dos esforços continuados para melhorar a eficiência da produção, e estabelecemos com sucesso atividades de TQM. Promovendo as melhores práticas, estamos atualmente engajados em esforços para melhorar a qualidade de nossas fábricas na China.

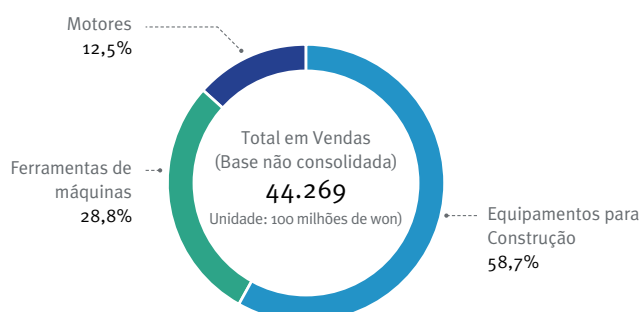
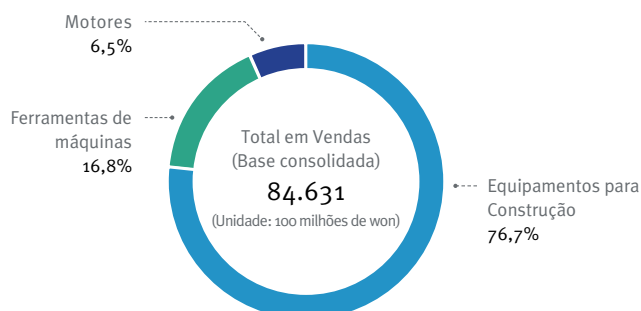
Ferramentas de Máquinas As vendas de ferramentas de máquinas aumentaram para KRW 1.426,3 bilhões, uma enorme elevação de 40% comparada ao ano anterior, graças a desempenhos mais fortes nos mercados domésticos, europeus e norte-americanos. Continuamos nossos esforços para fortalecer os fundamentos do gerenciamento através de reduções premissivas de custo, reduções de estoque e inovações operacionais. Fortalecemos ativamente nossas capacidades de vendas expandindo nossa rede de vendas, enquanto fornecendo suporte mais amplo ao cliente. Ao tomar parte na 8ª feira DIMF 2011 – a maior feira internacional de ferramentas de máquinas, organizada pela Doosan Infracore – assim como outras exposições globais na China e na Europa, também mostramos com sucesso novos produtos e a percepção estendida de nossa marca para uma maior audiência.

Motores Apesar o vagaroso mercado doméstico, alcançamos KRW 550,1 bilhões em vendas, uma elevação de 11% comparada ao ano anterior, com exportações aumentadas para mercados chave de motor de geradores na China, Europa e Américas. Adicionalmente, em 2012 estamos enfocando em estratégias comerciais chave, a saber, estabilizando operações da Xuzhou Xugong Doosan Engine, desenvolvendo pequenos motores e tanques de 1.500HP de próxima geração, e construindo instalações.

Vendas por Ano (Unidade: 100 milhões de won)



Vendas por Grupo de Negócios (BG)



ÁREA COMERCIAIS

Equipamentos para Construção

O negócio de equipamento de construção da Doosan Infracore começou em 1977, centrado em equipamentos de construção de médio e grande porte (serviço pesado). Desde então, continuou a crescer assegurando uma rede global, expandindo o negócio, e sustentando a linha de produtos através da aquisição da Bobcat em 2007 e da Moxy AS no ano seguinte. Através desses empenhos, a Doosan Infracore tornou-se uma empresa realmente compreensiva de equipamento de construção, oferecendo uma ampla gama de produtos de médio a grande porte escavadeiras de serviço pesado, e de equipamentos compactos a caminhões basculantes articulados, e também exibe a maior fatia de mercado da Coreia. Sob a meta de tornar-se um dos top 3 fabricantes de equipamentos de construção do mundo, nos empenharemos para fortalecer o suporte ao cliente, fornecendo produtos e serviços de classe mundial e estabelecendo redes orgânicas entre revendedores, parceiros comerciais e funcionários – enquanto colocamos prioridade na melhoria da eficiência de trabalho e redução do custo para os clientes.



DOOSAN

Desde o desenvolvimento de seu próprio modelo de escavadeira em 1985, a Doosan construiu uma linha de modelos única em equipamentos pesados de construção, que inclui as escavadeiras DX, as carregadeiras de rodas DL e miniescavadeiras de alta tecnologia e cauda de giro zero. A Doosan Moxy AS, baseada em Molde, Noruega, possui tecnologia mestre para caminhões basculantes articulados, que são cruciais em projetos de desenvolvimento de mineração de grande escala, assim como para locais de construção em terrenos grosseiros. A Doosan oferece uma ampla linha de compressores de ar, sistemas de iluminação e geradores, assim como jateadores, equipamento para concreto, torres complexas de iluminação, e geradores – satisfazendo as diversas necessidades dos clientes.



Bobcat

Localizada no Dakota do Norte, EUA, a Bobcat é fabricante de equipamentos compactos usados em aplicações de construção, fabricação, paisagismo e agricultura. A marca oferece serviço completo, do desenho e produção à distribuição e suporte ao cliente.



A Geith oferece uma faixa completa de grandes acessórios para escavadeiras. Nos últimos 50 anos, tornou-se a representação de qualidade, serviço e credibilidade entre os clientes.



TRAMAC

A Tramac é uma marca de esmagadores hidráulicos e compactadores de placa. Seus produtos juntam tecnologia Tramac de última geração com desenho inovador, para maximizar a produtividade enquanto minimizando o tempo parado para o cliente.



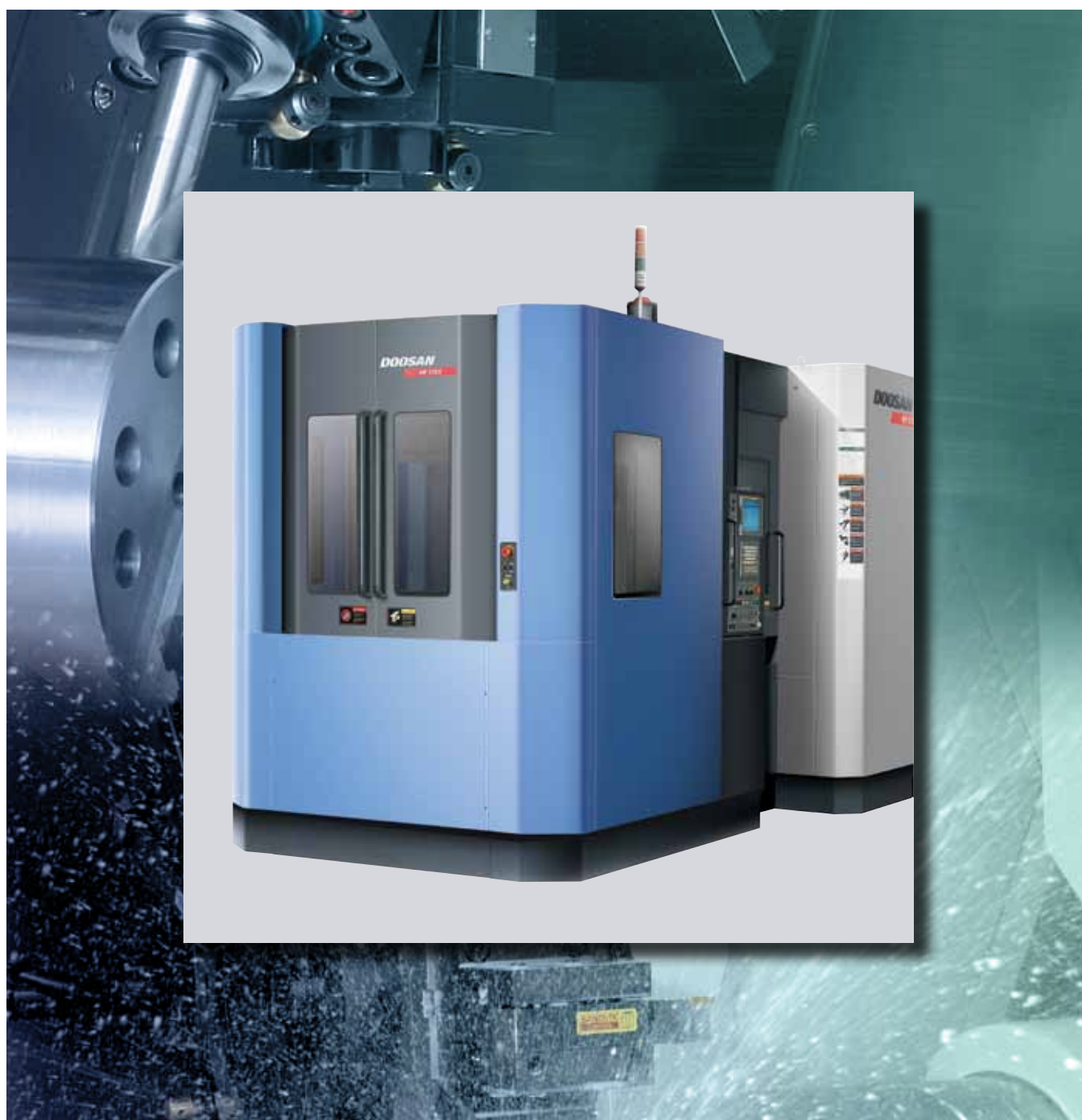
A Montabert é uma marca de acessórios hidráulicos renomada nas indústrias da construção, engenharia civil, mineração e pedreiras.

DOOSAN INFRACORE GLOBAL BRAND

ÁREA COMERCIAIS

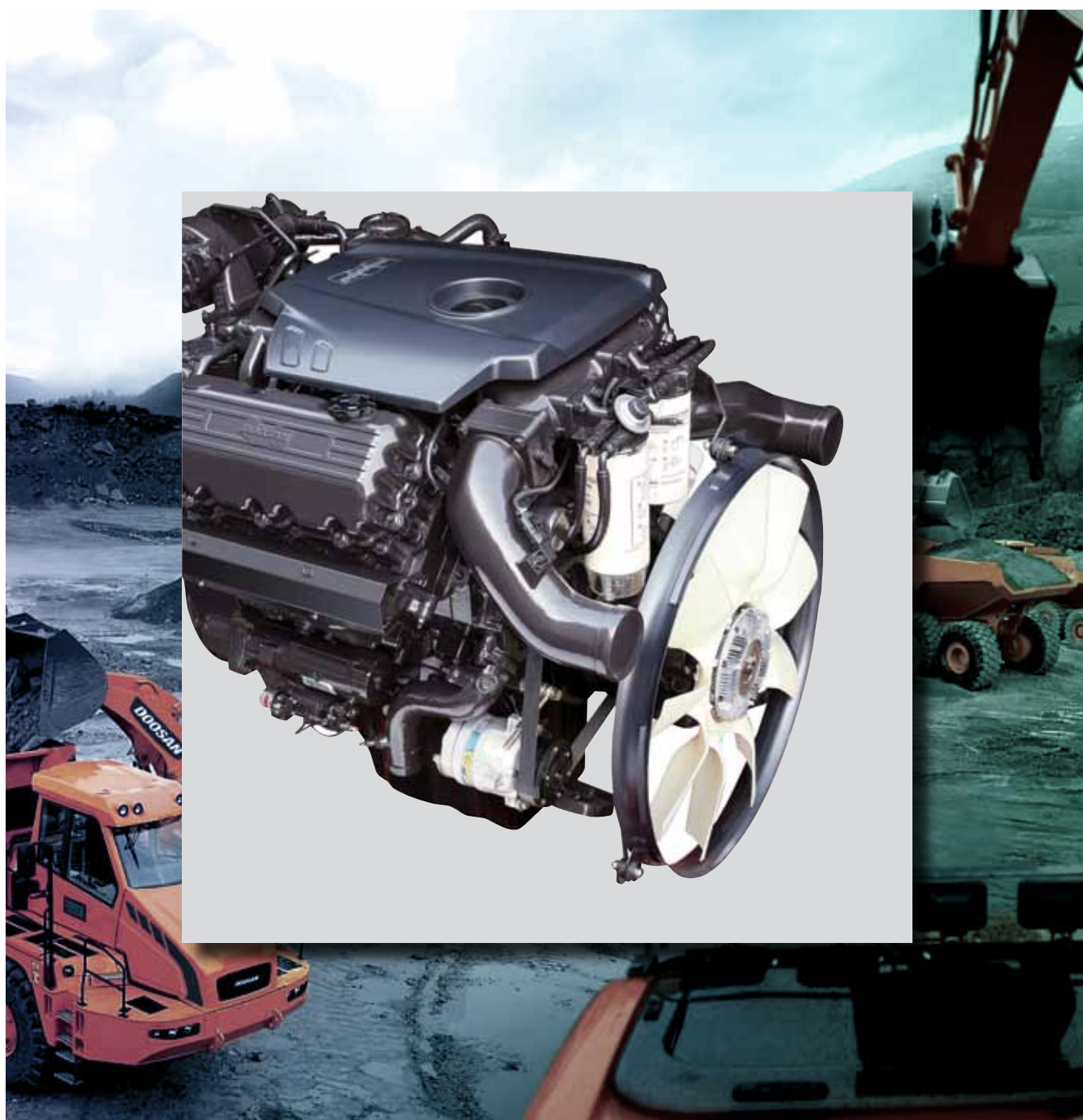
Ferramentas de Máquinas

O negócio de ferramentas de máquinas foi lançado em 1976, junto com a construção da fábrica de Changwon. Baseada em tecnologia proprietária, a unidade de ferramentas de máquinas da Doosan Infracore serviu como um marco de desenvolvimento para as indústrias vitais da Coreia, desbancando grandemente os importados nos locais industriais domésticos. A integração do negócio de ferramentas de máquinas da Doosan Infracore com o da Doosan Mecated em 2007, habilitou a empresa a ganhar competitividade global, e deitou a fundação para tornar-se um líder mundial. O grupo de negócios de ferramentas de máquinas opera subsidiárias de vendas nos EUA, Europa e China, e tem cerca de 120 redes de revendedores globalmente. Na China, estamos enfocados em assegurar revendedores adicionais, e a dramaticamente melhorar as operações de estoque dos revendedores existentes, assim como suporte de serviço e tecnologia de produto. Na Europa, envidamos esforços para expandir as vendas e o pessoal de serviço nas subsidiárias locais. Também estabelecemos TCs (Centros Técnicos) adicionais na Europa Oriental e do Norte, reforçando o sistema local de suporte à tecnologia.



Motores

O negócio de motores da Doosan Infracore, fundado em 1958, começou oferecendo motores diesel. Em resposta ao fortalecimento das regulamentações globais sobre emissões de gases, continuamos nossos investimentos no desenvolvimento de tecnologias eco-amigáveis. Adquirimos em 2010 a certificação US10 para nossos motores CNG na Califórnia, satisfazendo um dos mais restritos padrões de emissões de gases. Em 2011, desenvolvemos e lançamos um motor de porte médio para equipamentos de construção, que se conforma aos padrões de Nível 4 Interino. Em 2009, completamos a construção de uma fábrica para a Xuzhou Xugong Doosan Engine – um empreendimento comum com o Grupo Xuzhou de Maquinas de Construção, o maior fabricante chinês de máquinas de construção – e nos preparamos para operações de produção em massa. Também continuamos nossos esforços nas operações globais, incluindo a expansão de nossas fábricas de motores CNG na DIA.

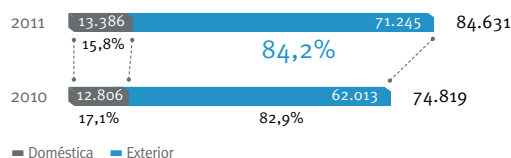


GLOBALIZAÇÃO

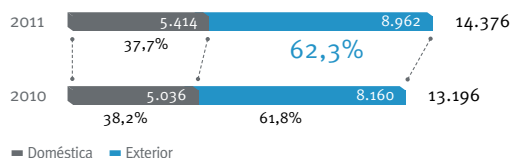
A Doosan Infracore iniciou seu avanço para o exterior seriamente nos anos 90, e desde então estabeleceu uma rede que abrange o mundo, e suporta o gerenciamento global da empresa. Sob a estratégia que enfoca no Negócio de Suporte da Infraestrutura (ISB), a Doosan Infracore tornou-se uma empresa realmente global, com vendas em mercados no exterior contando mais de 80% das vendas totais. Ademais, temos uma vasta rede de negócios abrangendo fábricas de produção, escritórios de venda, subsidiárias, P&D e centros de peças, assim como cerca de 4.000 revendedores por todo o mundo. Estamos comprometidos em nos tornarmos uma empresa líder pela geração de sinergia entre todas as nossas operações.

Em 2011, maximizamos a sinergia entre nossas operações, integrando a existente divisão de equipamento de construção com a Bobcat e a Energia Portátil (PP) – reestruturando a organização geral em 4 zonas geográficas e reorganizando, consequentemente, o marketing e as redes de vendas. Estamos também construindo uma rede de produção global com fábricas na Coreia, China, EUA, Bélgica, República Tcheca, França, Noruega e no Brasil. Em outubro de 2011, a construção da fábrica de Suzhou – a segunda base de produção de escavadeiras na China – foi completada. A nova fábrica é dedicada a produzir escavadeiras compactas pesando 8 tons ou menos, e tem a capacidade de lançar 9.800 escavadeiras por ano. Fortaleceremos nossa presença no mercado chinês nos segmentos de compactos, tamanho médio/pesados através da fábrica de Suzhou e da existente fábrica de Yantai – que é o mercado líder em vendas cumulativas na China para escavadeiras médias e pesadas. Além disso, a construção de uma fábrica com uma capacidade de produção anual de 1.200 unidades, é esperada ser completada na segunda metade de 2012 no Brasil. No negócio de ferramentas de máquinas, para atender as demandas do mercado chinês – o maior mercado e o de crescimento mais rápido no mundo – expandimos a capacidade de produção na fábrica de Yantai, na China, para 2.000 unidades anuais, especialmente para os produtos especificamente desenhados para atender as necessidades dos clientes chineses e os requerimentos do mercado, enquanto continuamos a fazer investimentos para assegurar uma capacidade de produção alvo de 6.000 unidades até 2016. Em 2011, enfocamos o mercado europeu, dobrando a Doosan Infracore Germany (DIG) pela expansão de vendas e pessoal de serviço, e fomentando o serviço ao cliente. Estabelecemos também dois Centros Técnicos adicionais na Europa, fortalecendo sistemas locais de suporte técnico usados para educação sobre produtos e demonstração de processos, e estabelecendo soluções automatizadas. Além disso, fizemos esforços ativos para expandir a fatia de mercado, exibindo produtos projetados para o mercado europeu. Como parte desses esforços, tomamos parte na Exposição Mundial Europeia de Ferramentas de Máquinas (EMO), exibindo produtos de alta tecnologia e de alto valor agregado para as indústrias da aviação e energética, assim como ferramentas de máquinas compactas para múltiplas tarefas, usadas para produzir equipamentos médicos e peças de maquinaria de precisão. Em 2009, a divisão estabeleceu um empreendimento comum com o Grupo Xuzhou de Maquinaria de Construção, da China, e em setembro de 2011, completou a construção de uma fábrica para montagem, com uma capacidade anual de produção de 15.000 unidades, com planos para aumentar a capacidade para 50.000.

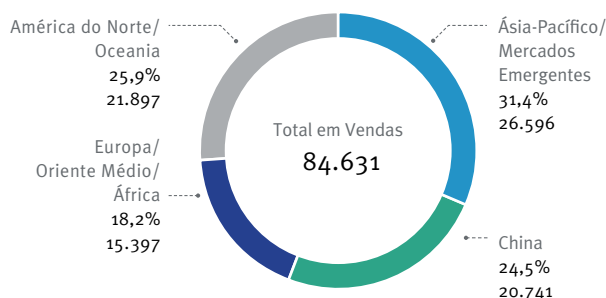
Fatia de Vendas (Unidades: KRW 100 milhões)



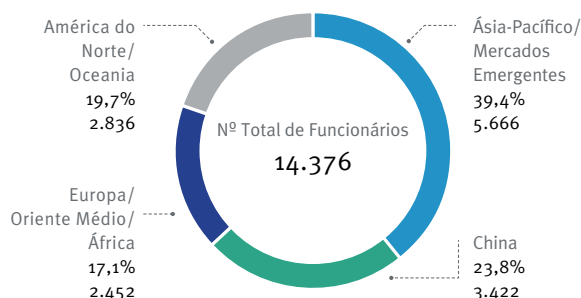
Nossa Força de Trabalho Global (Unidade: Nº de Pessoas)



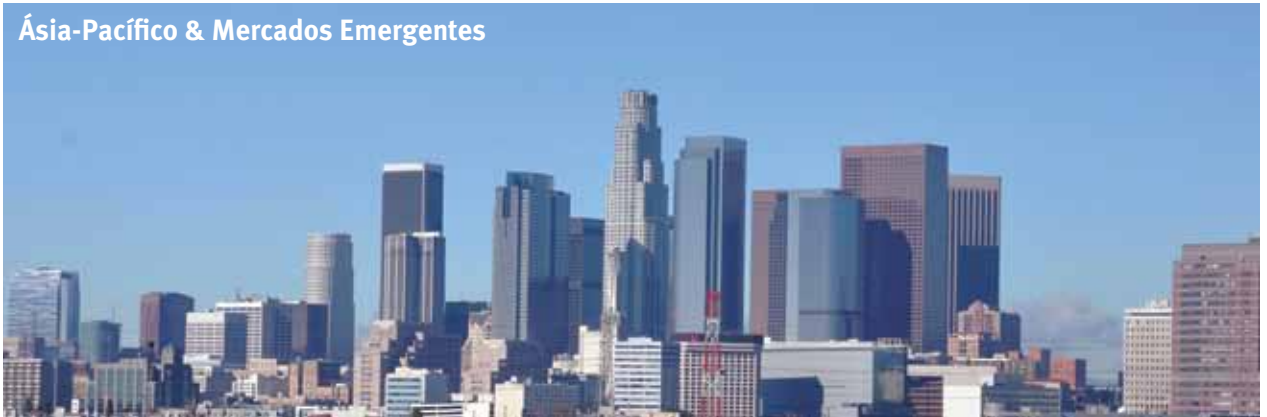
Vendas por Região (Unidade: %, KRW 100 milhões)



Força de Trabalho por Região (Unidade: %, Nº de pessoas)



Ásia-Pacífico & Mercados Emergentes



América do Norte & Oceania



Europa, Oriente Médio & África



China



Doosan Infracore Global



NORUEGA
[Doosan Moxby AS]



IRLÂNDIA
[Geith International Ltd.]



FRANÇA
[Bobcat France Pont Chateau]



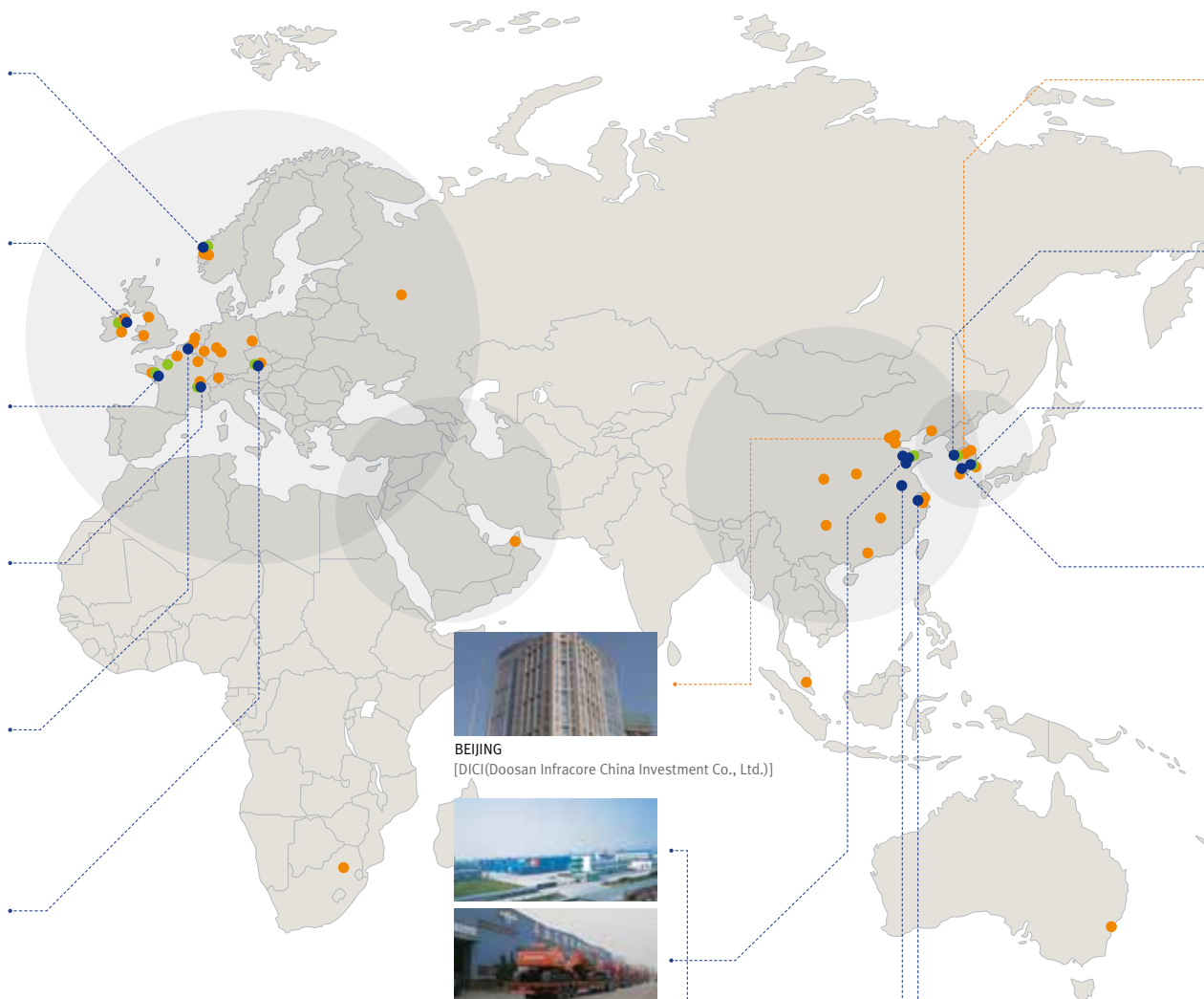
FRANÇA
[Montabert Lyon]



BÉLGICA
[Doosan Infracore Europe S.A.]
[Doosan Infracore Equipamentos de Construção EMEA QG]



REPÚBLICA TCHECA
[Doosan Bobcat Engineering s.r.o.]
[Doosan Infracore Portable Power]



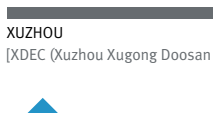
BEIJING
[DICI (Doosan Infracore China Investment Co., Ltd.)]



YANTAI
[DIY (Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd.)]
[DICC (Doosan Infracore China Corporation Co., Ltd.)]
[DISD (Doosan Infracore Shangdong Co., Ltd.)]

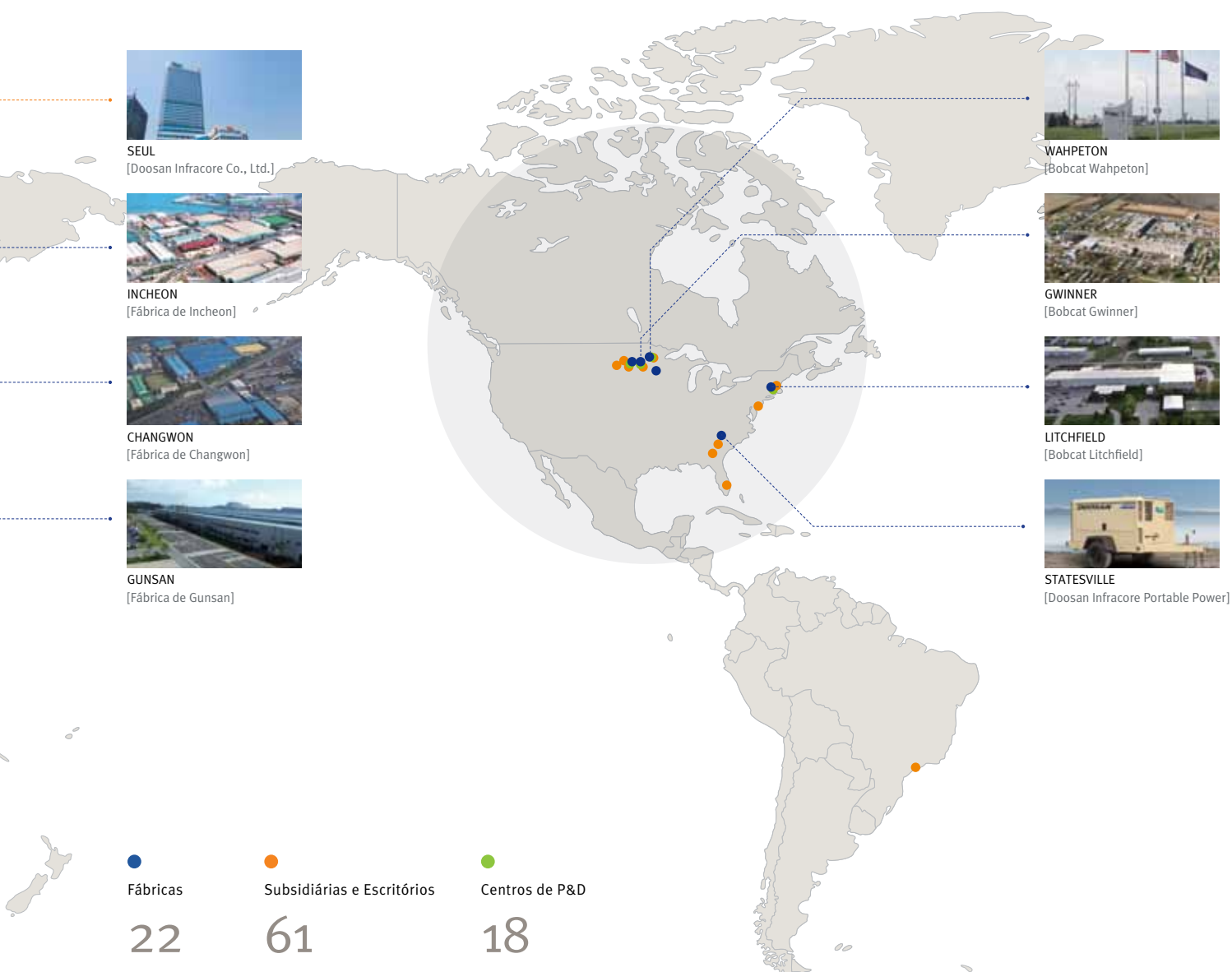


SUZHOU
[DISC (Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.)]



XUZHOU
[XDEC (Xuzhou Xugong Doosan Engine Co., Ltd.)]





Coreia

América do Norte

GOVERNANÇA CORPORATIVA & GERENCIAMENTO DE RISCO

A Doosan Infracore realçou os valores empresariais e dos acionistas, praticando gerenciamento responsável e transparente. Como o corpo final de tomada de decisões e gerenciamento, o Conselho da Diretoria reflete o interesse dos investidores e supervisiona e aprova os principais problemas da empresa, com o objetivo de crescimento de longo prazo.

Composição do BOD

O BOD é compreendido de 3 diretores internos e 4 diretores externos. Os diretores são eleitos nas Assembleias Gerais de Acionistas da empresa. O Comitê de Recomendação de Candidato a Diretor Externo recomenda candidatos depois de avaliar sua perícia e quaisquer relações que possam ter com a empresa. Em 2012, um ex-membro não governamental do Comitê de Crescimento Verde, foi recrutado para promover tomadas de decisões razoáveis em setores econômicos, sociais e ambientais.

Título	Nome	Posição Atual/Papel no Conselho	Até abril 2012
Interno	Yongmaan Park	Presidente e principal executivo do Grupo Doosan, Presidente do Conselho da Doosan Infracore Co, Ltd. / Presidente do Conselho	
	Jeongwon Park	Presidente do Conselho de Doosan E&C Co, Ltd, Presidente do Conselho de Doosan Infracore Co, Ltd /Diretor	
	Yongsung Kim	Presidente e Principal executivo de Doosan Infracore Co, Ltd/Diretor	
Externo	Sairee Yun	Advogado representante de Yulchon LLC, / Presidente de Transações Internas, Recomendação como Diretor Externo	
	Jaehoon Lee	Consultor na Kim & Chang, Membro não governamental do Comitê Presidencial de Crescimento Verde / Auditoria, Transações Internas	
	Gilwon Kim	Professor Visitante na Seo Kyeong University/ Presidente Auditor, Recomendação de Diretor Externo	
	Kijong Hong	Advogado da Kim Chang & Lee/Recomendação de Diretor Externo (Presidente), Auditoria, Transações Internas	

Operação do Conselho de Diretoria

O BOD considera, faz resoluções e fornece um mecanismo de verificações e equilíbrio para as decisões do gerenciamento chave. Ele também estabelece itens chave da agenda, reflete a opinião dos acionistas, executivos e funcionários reunidos através das Assembleias de Acionistas e atividades de IR na tomada de decisões. e confirma e ajusta quaisquer interesses ao compartilhar informações antecipadamente. Todos os diretores são autorizados a participar das deliberações do BOD, usando um dispositivo de comunicação que permite transmissão simultânea de áudio, que indica frequência da reunião. Os diretores não podem delegar poderes a substitutos, e diretores com interesse em uma agenda em particular não podem votar nela. Três comitês – Comitê de Auditoria, Comitê de Recomendação de Candidato Externo à Diretoria e o Comitê de Transações Internas – foram estabelecidos e operam sob o BOD. Eles garantem transparência nas tomadas de decisões ao manter independência dos principais acionistas e executivos.

Comitê de Auditoria O comitê consiste de três diretores externos independentes, garantindo a transparência dos processos de auditoria da empresa. A tarefa principal do comitê é auditar a transparência e a justeza da contabilidade e dos negócios da empresa. O comitê detém o direito de pedir relatórios ao BOD sobre as operações da empresa, e rever o estado dos ativos da empresa.

Comitê de Recomendação de Candidato externo à Diretoria Segundo a estipulação de que “um comitê será composto de 3 ou mais 3 diretores externos”, este comitê é composto de 3 diretores externos. Ele nomeia candidatos para os cargos de direção que serão eleitos na Assembleia Geral de Acionistas.

Comitê de Transações Internas O comitê, composto de 3 ou mais diretores externos como estipulado, tem a tarefa de melhorar a transparência do gerenciamento da empresa, estabelecendo uma estrutura de conformidade com regulamentos de negócios justos. O comitê avalia e aprova qualquer transação de mais de KRW 5 bilhões com empresas afiliadas, e tem o direito de investigar transações internas e propor medidas corretivas.

Avaliação e Remuneração

Remuneração tanto de diretores internos quanto dos externos é determinada dentro dos limites aprovados na Assembleia de Acionistas. A empresa também tem um sistema de salário por desempenho que liga a compensação do executivo com seu desempenho comercial. Consequentemente, é dado aos diretores um salário básico pela sua graduação salarial, assim como um bônus de desempenho baseado nos resultados do gerenciamento da organização.

Atividades do BOD em 2011

Em 2011, foram realizadas 12 reuniões do conselho, introduzindo e processando 37 itens da agenda. A frequência às reuniões do conselho foi de 87%.

Data da Reunião Agenda

28/01/2011	Aprovação das declarações financeiras de 2010 e relatórios comerciais
02/03/2011	Relatório sobre o estabelecimento da fábrica no Brasil e 5 outros itens
25/03/2011	Eleição do presidente do BOD e 7 outros itens
28/04/2011	Aprovação da transferência do negócio de Veículos Industriais e 3 outros itens
24/05/2011	Relatório sobre a transferência de direitos de venda relacionados a exportações diretas em parte da região da DICE e 2 outros itens
23/06/2011	Aprovação dos executivos eleitos e 1 outro item
22/07/2011	Aprovação de emissão de títulos corporativos e 2 outros itens
26/08/2011	Relatório sobre os resultados comerciais da DI para a primeira metade de 2011
27/10/2011	Aprovação de venda de ações de subsidiária e 2 outros itens
11/11/2011	Aprovação de emissão de título doméstico em moeda estrangeira e de título offshore
18/11/2011	Aprovação da contribuição da DII para o refinanciamento do financiamento de aceitação da Bobcat e 1 outro item
20/12/2011	Aprovação do Acordo de Licenciamento da Marca Registrada Doosan

Resultados de Avaliação de Governança Corporativa do KCGS

Marcador da Governança Corporativa

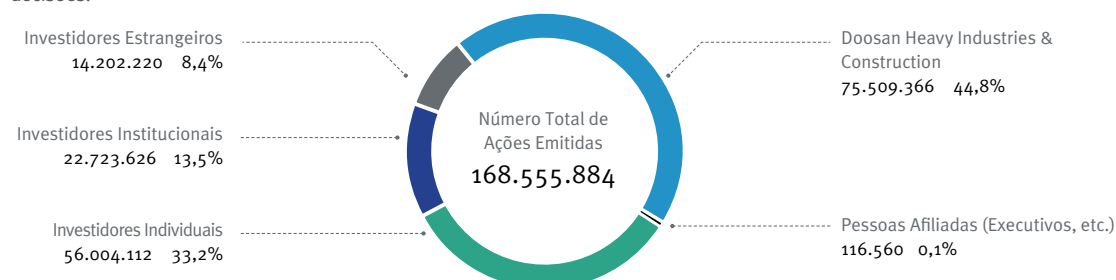
192 (de 300)

Classificação da Governança Corporativa

12^a (de 685 corporações com ações listadas)

Estado da Composição de Acionistas

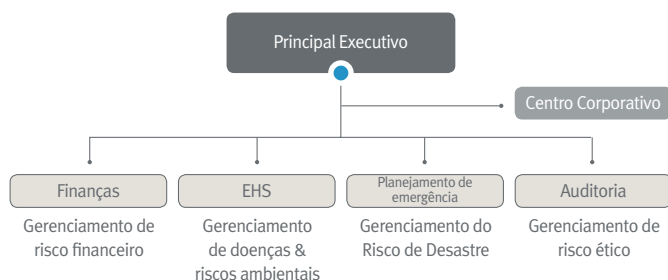
As ações da Doosan Infracore estão listadas na Bolsa de Valores da Coreia (KRX), e o número total de ações emitidas era de 168.555.884 no fim de 2011. O maior acionista é a Doosan Indústrias Pesadas & Construção, que detém 44,8% das ações. Na Assembleia Geral de Acionistas, os acionistas podem receber um relatório sobre a situação comercial e participar das tomadas de decisões.



Gerenciamento de Risco

Nós preparamos planos de gerenciamento de risco para responder a crises internas e externas de gerenciamento que possam ocorrer devido a mudanças no ambiente comercial. Um processo de gerenciamento de risco foi estabelecido para que os executivos e funcionários possam prontamente reconhecer e responder a quaisquer sinais de problemas. Colocamos junto e operamos uma estrutura de gerenciamento e relatórios de risco, em resposta a várias possibilidades de risco que possam reduzir o valor da empresa ou causar perdas econômicas. Os fatores de risco são analisados e gerenciados para a possibilidade de ocorrência e do impacto que possa ter sobre a empresa. Quando qualquer sinal é detectado, é reportado ao Principal Executivo (CEO), para que rápida tomada de decisão e uma resposta tempestiva possam ter lugar.

Sistema de Relatório de Risco



Atividades de Resposta a Riscos Principais

Tipo de risco	Atividade de Resposta
Financeiro	Implementar gerenciamento de liquidez contra risco cambial e risco de juros
Doenças & Ambiente	Gerenciar segurança, saúde e meio ambiente de executivos, funcionários, residentes locais e clientes, através do empreendimento, da manufatura de produtos à operação da fábrica
Desastres	Evitar perdas humanas e de propriedade através de gerenciamento de e resposta a risco de desastres
Ética	Confirmar conformidade de executivos e funcionários ao Código de Ética através de auditoria sobre atividades anéticas como suborno ou práticas corruptas

GERENCIAMENTO DE SUSTENTABILIDADE

A Doosan Infracore procura realçar o valor da empresa e promover o crescimento sustentável respondendo às oportunidades de negócios e riscos identificados através de constante engajamento de acionistas e auto-avaliação do gerenciamento sustentável. A Doosan Infracore tem sistematizado e implementado o gerenciamento de sustentabilidade desde 2010. Estamos estabelecendo e implementando uma estrutura estratégica de gerenciamento de sustentabilidade baseada no lema da empresa, “Gente é o Futuro”, para alcançar a meta de “Top 3 Global de Maquinaria em 2020”.


A Visão e a Estratégia do Gerenciamento de Sustentabilidade

A Doosan Infracore estabeleceu estratégias de gerenciamento de sustentabilidade para endereçar o gerenciamento de sustentabilidade mais sistematicamente. Em particular, valor para o cliente, tecnologia e inovação, governança corporativa, eco-amigabilidade, recursos humanos, cultura organizacional/direitos humanos/trabalho, ética corporativa, crescimento mútuo e contribuição social têm sido definido como os 9 valores centrais do gerenciamento de sustentabilidade, e estratégias substantivas de gerenciamento de sustentabilidade estão sendo estabelecidas e implementadas através da Avaliação do Gerenciamento de Sustentabilidade e Engajamento do Acionista. Esperamos realizar gerenciamento responsável através de condução de debates e consultas com funcionários sobre questões econômicas, sociais e ambientais, e perseguindo medidas por toda a empresa para alcançar nossa visão de “Top 3 Global de Maquinaria em 2020”.

Estratégias de Gerenciamento de Sustentabilidade



Avaliação Externa do gerenciamento de Sustentabilidade

Incorporados ao Índice Ásia Pacífico DJSI 2011 

AA – maior classificação – na avaliação Sustainvest **AA**

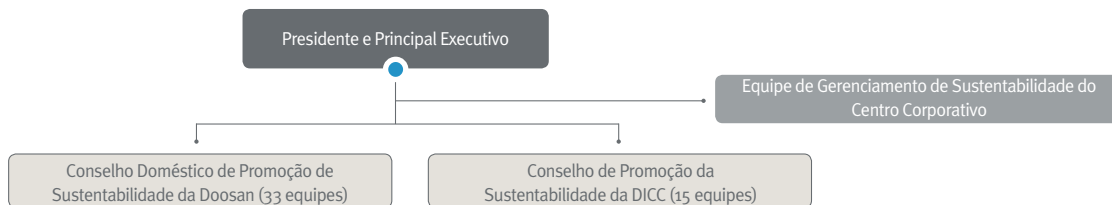
AAA – maior classificação – na avaliação Eco-Frontier **AAA**

Classificação A na Avaliação ESG dos Serviços de Governança Corporativa **A**

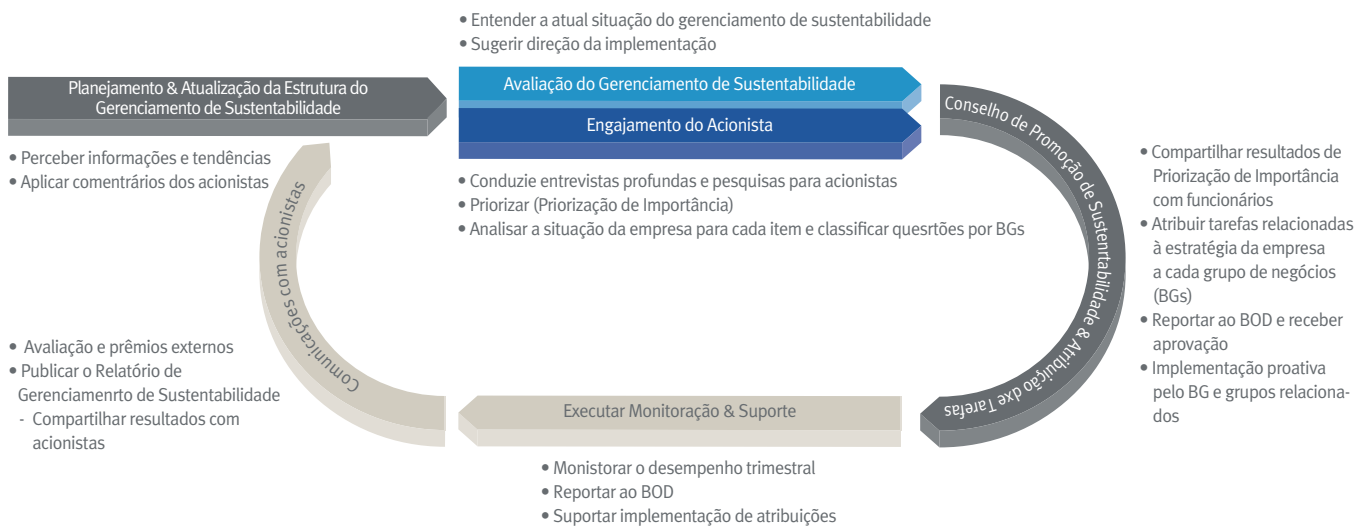
Implementando Gerenciamento de Sustentabilidade

A Doosan Infracore estabeleceu uma Equipe de Gerenciamento de Sustentabilidade dentro do Centro Corporativo para liderar as atividades de gerenciamento corporativo pela empresa toda. Além disso, o Conselho de Promoção de Sustentabilidade é operado através de toda a cadeia de valores. A Equipe de Gerenciamento de Sustentabilidade começou como uma equipe de força tarefa em 2010, e foi estabelecida como equipe em janeiro de 2011, como parte do centro Corporativo sob a supervisão imediata do principal executivo. A equipe estabeleceu um modelo de Ciclo de Gerenciamento de Sustentabilidade, através do desenvolvimento de avaliações do gerenciamento de sustentabilidade e um sistema de engajamento do acionista. A equipe realiza tarefas relacionadas a gerenciamento de sustentabilidade como publicar o Relatório de Sustentabilidade, manipulação de comunicações de RP, e respostas à avaliação externa. O Conselho de Promoção da Sustentabilidade consiste de 33 líderes de equipes que representam as necessidades das equipes por cada área de gerenciamento de sustentabilidade. O Conselho de Promoção de Sustentabilidade decide sobre as questões centrais que refletem tais necessidades, e as conecta a estratégias da empresa inteira. Na segunda metade de 2011, o Conselho de Promoção de Sustentabilidade foi organizado e iniciou a operação na China, um primeiro passo na direção do gerenciamento de sustentabilidade global.

Estrutura Organizacional do Gerenciamento de Sustentabilidade da Doosan Infracore



Estrutura Operacional do Gerenciamento de Sustentabilidade



Conselho de Promoção da Sustentabilidade (Doméstico)



Conselho de Promoção da Sustentabilidade (China)

Avaliação do Gerenciamento de Sustentabilidade

A Doosan Infracore está respondendo preemptivamente às avaliações domésticas e externas estrangeiras, desenvolvendo nosopróprio modelo de Avaliação de Gerenciamento de Sustentabilidade e realizando auto-avaliações. Ao mesmo tempo, estamos usando o modelo de SMA para determinar futuras questões de gerenciamento de sustentabilidade e tarefas para a empresa.

Composição do Modelo de Avaliação do Gerenciamento de Sustentabilidade

O modelo de Avaliação é composto de nove categorias - Valor Para o Cliente, Tecnologia & Inovação, Governança Corporativa, Eco-Amigabilidade, Recursos Humanos, Cultura Organizacional/Direitos Humanos/Trabalho, Ética Corporativa, Crescimento Mútuo e Contribuições Sociais – e 356 questões. Baseado nos resultados da Auto-Avaliação de 2011, o Conselho de Promoção de Sustentabilidade estabeleceu metas de melhoria anual e direções de médio a longo prazos. Em 2012, as subsidiárias no exterior conduzirão auto-avaliações usando o mesmo modelo, e estabelecerão a direção para melhoria.



(9 Categorias, 184 Índices de Desempenho, 356 Questões)

Resultados da Avaliação do Gerenciamento Sustentável em 2011

Cada grupo de negócios (BG) conduziu uma auto-avliação baseado na Auto-Avaliação de Gerenciamento de Sustentabilidade, e extraiu as seguintes questões que precisam de melhoria nas 9 categorias: A categoria de Valor dos Clientes foi considerada como precisando conduzir uma mais regular e sistemática pesquisa de satisfação de clientes. A categoria de Recursos Humanos estava necessitada de fortalecimento do programa de treinamento em RH. A categoria de Crescimento Mútuo precisava de melhorias na condução de inspeções de ética/direitos humanos/meio ambiente de empresas parceiras e fortalecer programas de suporte.

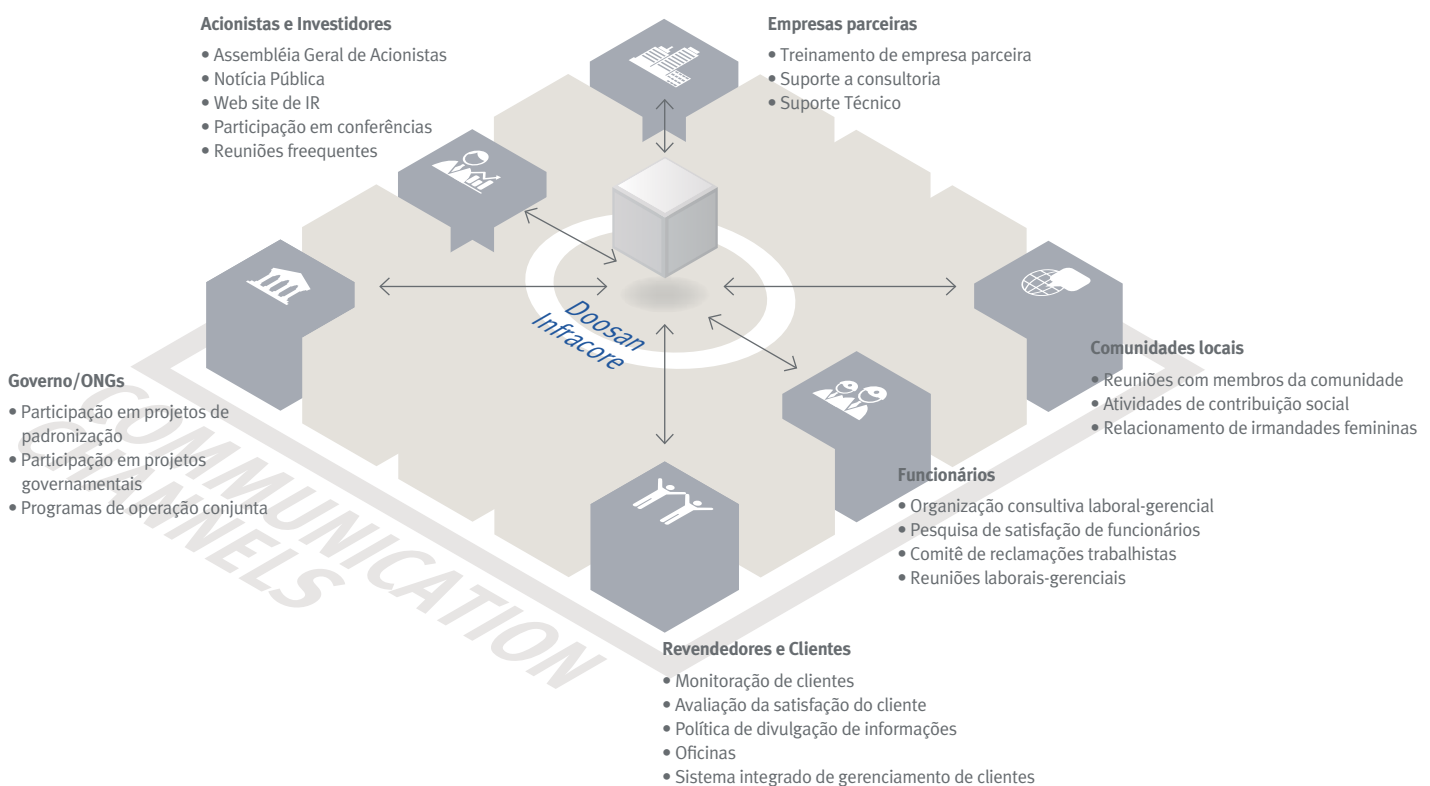
Categoria	Questões Principais a Serem Melhoradas
Valores dos Clientes	Melhorar a pesquisa de satisfação dos clientes e sua implementação
Tecnologia & Inovação	Realçar a reflexão da opinião do cliente na P&D da empresa
Governança corporativa	O BOD deve gerenciar o desempenho nas questões sociais/ambientais
Amigabilidade	Manter banco de dados processado centralmente sobre
Ambiental	informações ambientais e fortalecer sua operação
Recursos humanos	Fortalecer programa de educação de talentos por tarafa laboral

Categoria	Questões Principais a Serem Melhoradas
Cultura Organizacional/ Direitos Humanos/Trabalho	Melhorar e fortalecer a satisfação dos funcionários
Ética Corporativa	Fortalecer o Código de Consulta de cada área e seu programa de implementação
Crescimento Mútuo	Fornecer programa de CSR para parceiros comerciais
Contribuições Sociais	Expandir programas de voluntariado para funcionários

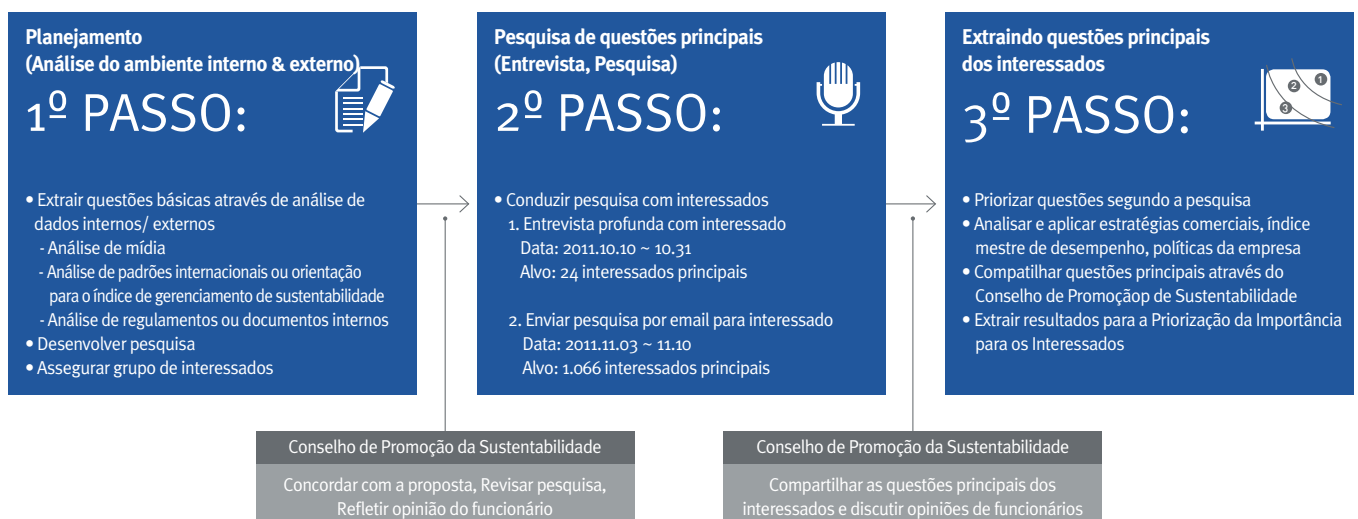
Engajamento do Acionista

O Engajamento de Acionistas está na base de todas as atividades de gerenciamento sustentável da Doosan Infracore. Estabelecemos 6 grupos chave de acionistas e investidores interessados, empresas parceiras, revendedores e clientes, comunidades locais, governo e ONGs, e funcionários, baseado na influência e importância dos vários interessados. Estabelecemos canais efetivos de comunicação com cada um dos grupos de interessados, permitindo-nos aprender sobre seus pensamentos e opiniões em várias questões por toda a empresa. Nos empenhamos para formar uma relação de sinergia positiva com nossos interessados, refletindo suas opiniões em nossas atividades comerciais e pela divulgação transparente dos resultados do gerenciamento de sustentabilidade.

Canais de Comunicação para os Principais Grupos de Interessados

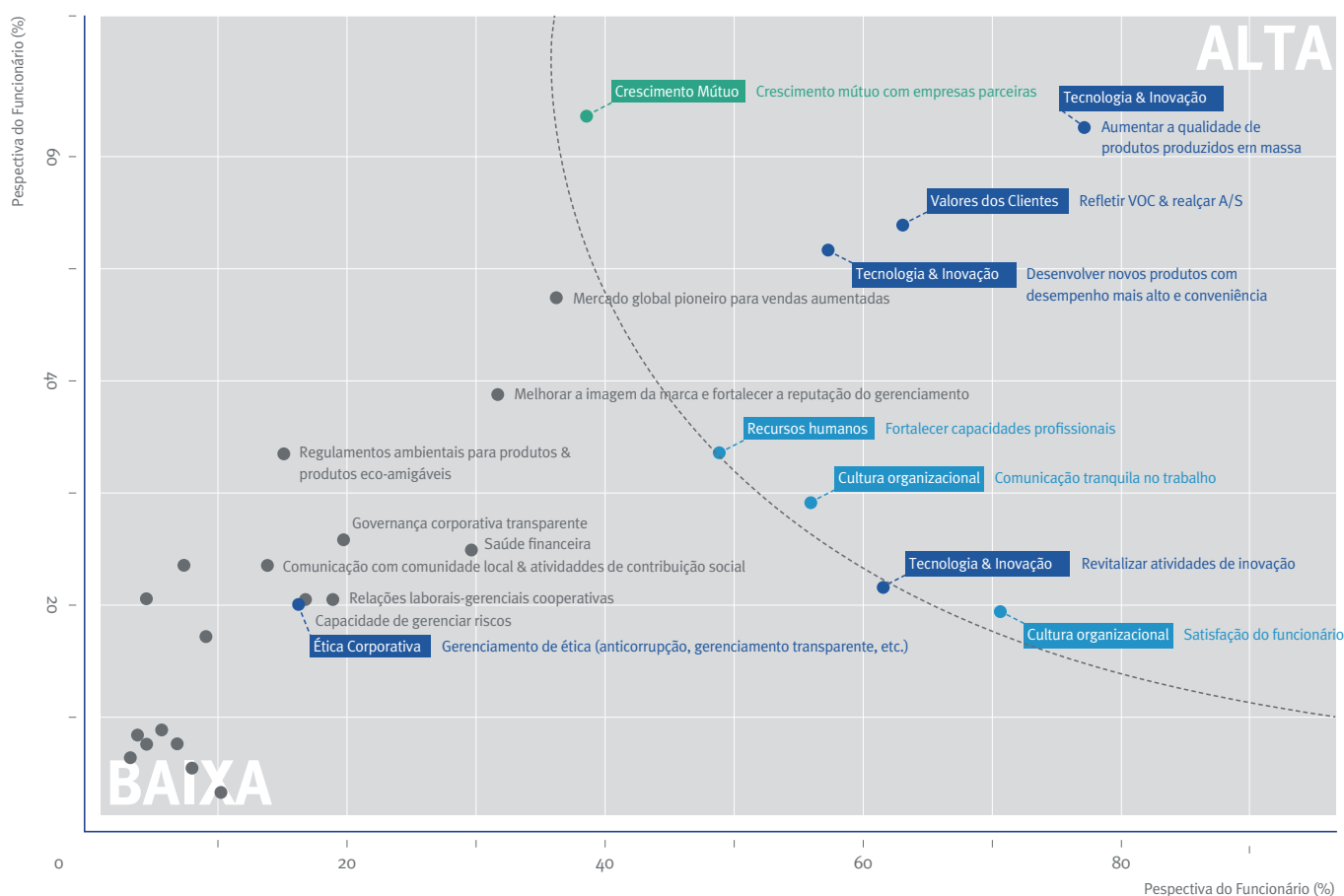


Estrutura de Engajamento de Interessados



Priorização de Importância para Interessados

Em 2011, foi descoberto um total de 27 questões através do engajamento de interessados. Destas questões, selecionamos as questões principais baseados no interesse e na importância para funcionários e interessados externos. A Priorização de Importância para Interessados de 2011 mostrou que tecnologia e inovação, valores para clientes, recursos humanos, cultura organizacional e crescimento mútuo eram da maior importância.



Resumo da Priorização da Importância para Interessados

Um resumo da Priorização da Importância para Interessados e questões principais da empresa, assim como as políticas e atividades da Doosan Infracore são relatadas nas seguintes páginas:

Área principal	Questão principal	Página
Tecnologia & Inovação	• Melhorar a qualidade de produtos produzidos em massa	p. 26, 30~31
	• Desenvolver novos produtos com desempenho melhorado e conveniência	p. 26, 28~29
	• Revitalizar atividades de inovação	p. 26, 30~31
Crescimento Mútuo	• Crescimento mútuo com empresas parceiras	p. 58, 60~62
Valores dos Clientes	• Refletir VOC e fortalecer resposta A/S	p. 26, 32~33
Recursos humanos	• Fortalecer capacidades profissionais	p. 38, 41~43
Cultura organizacional	• Cultura da comunicação no trabalho	p. 38, 44~45
	• Satisfação do funcionário melhorada	p. 38, 44~46
Ética Corporativa	• Fortalecer Gerenciamento de Ética (anticorrupção, gerenciamento transparente, etc.)	p. 34~35

CRIAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ECONÔMICO

Em 2011, a Doosan Infracore registrou o mais alto desempenho na história da empresa. Nossa empresa procura preencher sua responsabilidade econômica pela distribuição de valores econômicos, criados por nosso negócio, a vários interessados como acionistas, funcionários, empresas parceiras e comunidades locais. Perseguindo crescimento em harmonia com estabilidade, esperamos continuar a compartilhar os valores da Doosan Infracore com mais interessados.

Valor Econômico Direto Criado

KRW 8.318,6 bilhões (Valor criado através de vendas e outras receitas, excluindo outras despesas e despesas de depreciação)

A Doosan Infracore foi capaz de registrar seu melhor desempenho graças ao sucesso maior que o esperado nas ferramentas de máquinas, Bobcat, no mercado norte-americano e mercados emergentes. Em particular, apesar de um ambiente comercial difícil devido à crise fiscal na Europa, recuperação econômica atrasada nos EUA, e o crescimento econômico vagaroso na China, os esforços unidos de todos os executivos e funcionários quebraram nosso recorde de desempenho, para alcançar o melhor desempenho por dois anos consecutivos.

Distribuição de Valor Econômico por Interessado

Funcionários

KRW 973,3 bilhões

Isto é uma combinação de salários, indenizações e outros benefícios de funcionários. Porque os funcionários são o ativo mais valioso da Doosan Infracore, fornecemos programas de educação para o desenvolvimento pessoal e profissional deles, e proporcionamos vários benefícios de previdência social para melhorar a qualidade de vida dos nossos funcionários.

Governo Nacional & Local

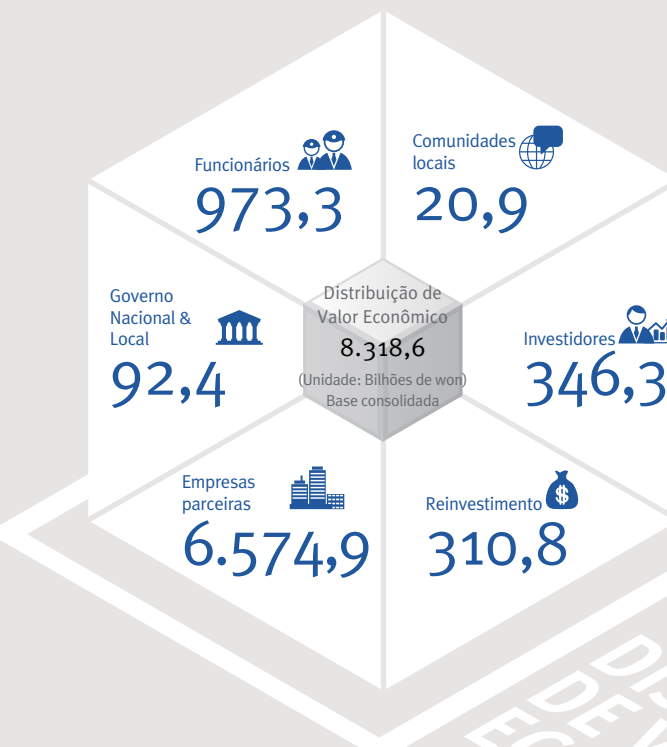
KRW 92,4 bilhões

Isto inclui impostos, taxas e despesas com imposto de renda. Contribuímos para o desenvolvimento de nosso país e de nossa sociedade pagando uma porção do valor criado através de atividades de negócios como impostos para os governos nacional e local.

Parceiros comerciais

KRW 6.574,9 bilhões

Isto inclui todas as mercadorias e serviços adquiridos pela empresa para negócios, incluindo matérias primas e materiais para subsidiárias, eletricidade e água usadas nos processos de fabricação, e serviços. Bens e serviços fornecidos por parceiros comerciais são um importante determinante da qualidade de nossos produtos. A Doosan Infracore ajuda parceiros comerciais a realçarem sua competitividade e estabilizar seus negócios, fornecendo suporte técnico e financeiro.



Comunidades locais

KRW 20,9 bilhões

Isto inclui contribuições para programas locais em cultura/artes/esportes, apoio para programas de interesse público, programas educacionais nas escolas e programas de proteção ambiental. Nossas contribuições para esses programas viram um aumento de 87% de ano para ano. A Doosan Infracore inaugurou diversos programas diferentes de contribuição social para desenvolver comunidades locais e melhorar as vidas dos residentes locais, e a fundação de atividades da empresa.

Investidores (Ações e Títulos)

KRW 346,3 bilhões

Isto inclui pagamentos de dividendos a acionistas e despesas de juros para credores. A Doosan Infracore está preenchendo seus deveres com acionistas e investidores pagando dividendos de desempenho aos acionistas – os reais proprietários da empresa – e pagando juros prometidos aos credores.

Reinvestimento

KRW 310,8 bilhões

Isto inclui fontes futuras de reinvestimento e ganhos retidos. Investindo uma porção dos lucros no aumento do valor corporativo, a Doosan Infracore está promovendo crescimento a longo prazo da empresa.

GERENCIAMENTO DE MANEIRA RESPONSÁVEL



1.1 Aprimorando o Valor para os Clientes

1.2 Praticando um Gerenciamento Ético

A Doosan Infracore oferece produtos mais seguros e tecnologia conveniente, materializando a satisfação do cliente através da inovação em tecnologia e qualidade.

Ao trazer a inovação para todas as áreas, de compras e desenho a produção e qualidade, nós identificamos e refletimos as necessidades de nossos clientes em nossos produtos. Nós nos comunicamos ativamente com nossos clientes, via uma ampla gama de canais, oferecendo o máximo de valor para clientes, com produtos e serviços que atendem suas necessidades. Como membro do Grupo Doosan, a Doosan Infracore está em conformidade com o Código de Ética do grupo como um todo. A filosofia do gerenciamento ético da Doosan Infracore é tudo sobre procurar crescimento e lucros de longo prazo, através de atividades transparentes de gerenciamento, baseadas na forte ética de todos nossos funcionários, enquanto que ao mesmo tempo gerando lucros pelo fornecimento de produtos de qualidade a preços razoáveis aos nossos clientes, aumentando o valor aos acionistas e contribuindo com o bem estar de nossos funcionários.

1

Taxa de Crescimento de 5 anos

20%

(Alcançamos vendas recordes por 2 anos consecutivos)



Aumento de Profissionais de P&D em

32%



Fábricas onde Análises de Risco de Corrupção foram realizadas

100%



Quebras de segurança nas Infomações a Clientes

0

P Você poderia dizer-nos sobre a direção geral e os planos futuros dos esforços em P&D da Doosan Infracore para responder às exigências dos clientes?

R Acredito que o sucesso no mercado é determinado por uma habilidade em identificar continuamente as exigências desse mercado, e refleti-las nos produtos e serviços. Em 2011, a Doosan Infracore reorganizou suas operações de P&D, realçou o desenvolvimento de novos produtos incorporando a voz do cliente (VOC), desenvolveu produtos altamente funcionais de alta qualidade, produtos eco-amigáveis, e produtos com alto valor agregado, desenvolvendo nova tecnologia. Em 2012, estabelecemos uma nova sede de tecnologia para integrar divisões e engenheiros de P&D de cada grupo de negócios e combinar suas capacidades tecnológicas e melhorar a colaboração entre as metas, estratégias e processos de P&D de cada BG. Além disso, iremos expandir investimentos em tecnologia avançada/de núcleo para melhorar mais nossas capacidades tecnológicas.

[Divisão de P&D Corporativo e CTO]
Dongyoun Sohn, Presidente



P Quais são a direção geral e os planos futuros da Doosan Infracore em qualidade?

R É uma crença firme do gerenciamento da Doosan Infracore que, para assegurar o crescimento sustentável da empresa, qualidade nunca pode ser temporizada. Nós melhoramos nosso processo de desenvolvimento de novos produtos para assegurar que a inovação em qualidade seja introduzida desde o estágio do desenho e atividades expandidas de Six Sigma até nossas empresas parceiras, como parte de nossos esforços totais de melhoramento da qualidade. O enfoque na qualidade é compartilhado também no local das empresas, pois nosso melhorado sistema compreensivo de produção está atualizando os níveis de qualidade em nossas empresas parceiras. Em 2012, a Doosan Infracore estabeleceu uma sede de qualidade para aumentar sua competitividade em qualidade, e estabeleceu uma estrutura para um sistema de qualidade de classe mundial. Estabeleceremos um sistema para gerenciar a qualidade consistentemente para cada grupo de negócios e também nossas empresas parceiras, para mantermos nossos clientes satisfeitos e adicionar mais valor ao cliente, e também continuaremos a seguir a filosofia única de gerenciamento da Doosan Infracore e seu sistema de excelência operacional (OE)

[Divisão de Gerenciamento de Qualidade Corporativa,
Diretor da Sede]
Taesung Yun, Vice Presidente



Aprimorando o Valor para os Clientes

Questões Chave

- Realçando a capacidade de P&D e melhorando a qualidade do produto
- Melhorando o desempenho do produto e desenvolvendo produtos que assegurem a segurança de nossos clientes
- Desenvolvendo Produtos eco-amigáveis.
- Realçando a competitividade e produzindo resultados tangíveis com inovação contínua
- Padronizando e desenvolvendo um manual de desempenho e tecnologia de classe mundial
- Conduzir pesquisas sistemáticas de satisfação do cliente e incorporar a voz do cliente (VOC)

Desempenho Chave

- P&D aprimorada com o investimento de 159,3 bilhões de won anuais em P&D
- Desenvolveu e aplicou tecnologia verde em equipamentos de construção e ferramentas de máquinas; desenvolveu o motor de Nível 4 Interino
- Estabeleceu metas de desenvolvimento de produtos pela monitoração de regulamentos ambientais e de segurança
- Atualizou o processo de NPD (Desenvolvimento de Novos Produtos) para tornar os produtos mais competitivos e aprimorar a capacidade de desenvolvimento
- Estabeleceu uma estrutura de avaliação pela empresa toda para o Sistema de Gerenciamento de Qualidade
- Realçou a inovação operacional em cada grupo de negócios (BG) e encorajou atividades de melhoramento no local
- Integrou continuamente e atualizou a Inovação de Processo (PI) e o Planejamento de Recursos Empresariais globais
- Promoveu melhor comunicação com clientes e estabeleceu o sistema de gerenciamento de VOC integrado no BG Equipamentos de Construção

1.1

Praticando o Gerenciamento Ético

Questões Chave

- Estabelecer o gerenciamento transparente baseado em forte percepção de ética
- Estabelecer um negócio de comércio justo pela promoção da cultura do comércio justo

Desempenho Chave

- Fortaleceu a educação dos funcionários no gerenciamento e implementação de ética
- Operou sistema interno de relatórios e sistema de avaliação de controle interno
- Conduziu e suportou educação sobre comércio justo para funcionários e fornecedores
- Desenvolveu e distribuiu brochuras e aplicações de smartphone sobre comércio justo
- Suportou fornecedores na introdução de programas de conformidade (CP)

1.2

P Por favor explique como estratégias e gerenciamento sustentável da empresa toda estão interligadas na Doosan Infracore.

R Nossos sistema de gerenciamento sustentável está em conjunção com nossos sistema estratégico pela empresa toda. Estabelecemos um modelo de avaliação que avalia onde estamos em matéria de gerenciamento sustentável e sugere um caminho para a frente; usar este modelo nos mostra a direção que devemos tomar para avançar melhorias. Outras questões para grandes interessados na Doosan Infracore são os riscos e oportunidades potenciais para nós no presente e no futuro, então nós estabelecemos estratégias de implementação para serem aplicadas por toda a empresa e em cada BG, para identificar estes riscos e oportunidades adiantadamente, e dar passos proativos para incorporá-los em nossas estratégias de gerenciamento de curto e longo prazos. Anunciado em junho de 2012, "o Doosan Way" é uma filosofia de gerenciamento que tem sido uma força impulsionadora nos 100 anos de história do Grupo Doosan, e nos guiará por outras 10 décadas que virão. Seguir "o Doosan Way" é o equivalente ao gerenciamento sustentável, para nós.

[Centro Corporativo]
Diretor Gerente Executivo Chul Kim

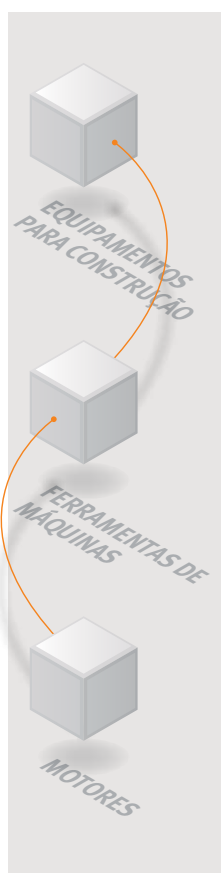


MELHORANDO O VALOR PARA OS CLIENTES

1.1

DESENVOLVENDO PRODUTOS DE CLASSE MUNDIAL

A Doosan Infracore concentrou suas capacidades de P&D numa nova sede técnica, e tem feito aumentados investimentos em P&D para desenvolver produtos de classe mundial. O Centro P&D Central está enfocado em “desenvolvimento de tecnologia avançada e de núcleo para manter uma frente competitiva e assegurar diferenciação”, assim como “uma plataforma de desenvolvimento de tecnologia para melhoria e garantia de qualidade de desenho”, para desenvolver produtos e capacidade da melhor qualidade. Organizações de P&D em cada grupo de negócios (BG) estão envidando os maiores esforços para desenvolver equipamento pesado de construção de próxima geração, ferramentas de máquinas de ultra-precisão/ultra-velocidade baseadas em tecnologia de controle eletrônico high-tech, e motores diesel desenhados para atender regulamentos ambientais aprimorados, objetivando desenvolver produtos eco-amigáveis altamente funcionais e de alta qualidade.



Direções de P&D

Equipamento de construção A Doosan Infracore está maximizando suas capacidades de P&D para otimizar processos, melhorar a competitividade do produto, e assegurar a liderança tecnológica com pesquisadores altamente qualificados, para alcançar sua meta de tornar-se um dos top 3 fabricantes de equipamento de construção do mundo. Estamos também envidando esforços para fortalecer nossa competitividade de produto, melhorando as capacidades de desenvolvimento de produto e a competitividade de custos, com nosso processo avançado de desenvolvimento, e ao mesmo tempo desenvolvendo equipamentos sob medida, que atenda as necessidades variáveis de clientes de diferentes regiões. Para assegurar a posição de liderança em tecnologia, desenvolveremos uma tecnologia inovadora para melhorar a eficiência de combustível, qualidade, confiabilidade e durabilidade de nossos produtos, e também enfocará esforços na tecnologia de automação para levar mais valor aos clientes.

Ferramentas de máquinas A Doosan Infracore está fazendo esforços para alcançar sua meta de tornar-se uma das top 3 líderes globais em ferramentas de máquinas, através da melhoria da competitividade dos produtos, expansão de grupos industriais que têm mais demanda, fomentando o crescimento em cada região e realçando a capacidade interna de negócios. Expandimos e atualizamos nossa linha de produtos para colocar os principais produtos à frente da competição e melhorar ainda mais a proeza tecnológica de nossos produtos mais caros e sofisticados. Além disso, fizemos investimentos contínuos em projetos de pesquisa conjunta empresa-universidades e demos bolsas de estudos para estudantes promissores participando desses projetos, como parte de nossos esforços de fomentar e reter talentos em P&D altamente qualificados.

Motores A Doosan Infracore está enfocada no desenvolvimento de novos produtos para satisfazer clientes, com a meta de tornar-se um “fabricante top global de motores”. Completamos o desenvolvimento do motor de Nível 4 Interino baseado num processo realçado para desenvolvimento de novos produtos, e estamos tomando a iniciativa do desenvolvimento verde através da construção de motores que atendem novos padrões de emissões de gases – Nível 4 Final. Adicionalmente, estamos dando passos avançados no desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias para que nossos produtos possam atender os requerimentos melhorados de eficiência de combustível e gases do efeito estufa, que se espera sejam grandes tendências em regulamentos de motores diesel.

ABORDAGEM

Nossos esforços para Desenvolver Produtos Eco-Amigáveis

A Doosan Infracore estabeleceu um sistema proativo de resposta para ajudar os clientes a atender as exigências da regulamentação ambiental em diferentes regiões, e desenvolveu produtos eco-amigáveis de qualidade de classe mundial para melhorar a satisfação dos clientes.

Centro P&D Central: Desenvolvendo escavadeiras híbridas Escavadeiras híbridas são produtos eco-amigáveis que usam regeneração de energia para criar alta eficiência de combustível e ajudar os clientes a prepararem-se para altos preços de petróleo e acordos sobre mudança de clima. Desenvolvemos escavadeiras híbridas desde o final de 2007, e agora estamos desenvolvendo os componentes principais como geradores, transformadores de energia, e dispositivos de armazenamento de energia, ao trabalharmos para melhorar a capacidade, a durabilidade e a confiabilidade dos veículos e preparar-nos para os mercados do futuro.

Centro P&D Central: Desenvolvendo uma escavadeira eletrônica-hidráulica A Doosan Infracore aplicou um sistema eletrônico hidráulico ao principal sistema hidráulico de nossa escavadeira de 34 ton do Nível 4 Interino, e começamos introduzindo o produto nos mercados dos EUA e Europa em 2012. O novo sistema eletrônico hidráulico é composto de bombas de controle hidráulico e válvulas de controle estilo centro fechado, e funciona através de seu exclusivo algoritmo de controle. O sistema eletrônico hidráulico melhorou a eficiência de combustível em mais de 10% e a produtividade em mais de 15%, comparado aos equivalentes existentes. A eficiência e a produtividade melhoradas levará mais benefícios aos negócios dos clientes.

DESEMPENHO

Registros de direitos de propriedade intelectual em 2011

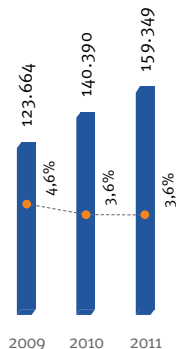
	Doméstica	Exterior
Patente	693	145
Modelo utilitário	194	22
Patente de desenho	170	16
Marca registrada	17	13
Total	1.074	196

1.1 Aprimorando o Valor para os Clientes

1.2 Praticando um Gerenciamento Ético

Investimento em P&D (Unidade: KRW 1 milhão)

● Investimento/receita em P&D



Conquista de Desenvolvimento Tecnológico

Construção	Desenvolveu carregadeiras de rodas de 25 ton
Equipamento	Desenvolveu sistema hidráulico VBO (Extração Virtual) para escavadeiras
	Desenvolveu sistema de escavação inteligente
Ferramentas de máquinas	Desenvolveu novo centro de usinagem horizontal
	Desenvolveu centro de torneamento econômico de 8 pol
	Desenvolveu máquina perfuratriz de cabeçote duplo desenhada especificamente para equipamentos de construção
Motores	Desenvolveu motor de Nível 4 Interino
Centro P&D Central	Desenvolveu um programa interativo para ferramentas de máquinas
	Desenvolveu tecnologia de núcleo para escavadeiras híbridas

Centro P&D Central: Desenvolvendo um sistema de motor verde A Doosan Infracore tem desenvolvido motores verdes desde 2009 em conjunção com a iniciativa de política verde do governo da Coreia do Sul. O motor verde adota tecnologia de combustão eco-amigável que pode reduzir tanto as partículas de matéria (PM) quanto o óxido de nitrogênio (NOx) na câmara de combustão. O motor pode ajudar efetivamente na resposta às regulamentações de emissões, e minimizar o estresse colocado nos filtros de partículas diesel. A Doosan Infracore conseguiu combustão de baixa carga, temperatura baixa num motor diesel de grau 6L, que ajudou a reduzir PM e NOx ao mesmo tempo. Esta tecnologia passou com sucesso no teste de desempenho feito pelo Instituto Nacional de Pesquisa Ambiental de Tráfego da Coreia, assegurando tecnologia de ponta avançada de combustão e deitando as fundações para melhorar a proeza tecnológica e a resposta do mercado.

Equipamento de construção: Desenvolvendo e aplicando tecnologia verde A Doosan Infracore tem usado pintura eco-amigável, que requer menos solvente, em válvulas de controle e armações de esteiras de escavadeiras desde março de 2011. Estamos agora desenvolvendo óleo longa vida verde para escavadeira hidráulica, que dura 8.000 horas em vez das anteriores 4.000 horas, e o teste de vida útil para aceleração por bomba está atualmente sendo realizado. Além disso, estamos substituindo o revestimento de zinco cromo hexavalente usado para ferragens e parafusos hidráulicos das escavadeiras com o revestimento de zinco cromo trivalente mais verde. Também desenvolvemos parafusos sem revestimentos de metal pesado para substituir os parafusos Dacro contendo metal pesado (cromo) e conduzimos testes de garantia.

Ferramentas de máquinas: Aplicando tecnologia economizadora de energia A Doosan Infracore tem reduzido o peso das ferramentas de máquinas usando menos metal e conduzindo uma variedade de experimentos e testes de engenharia. Adicionalmente, aplicamos uma tecnologia economizadora de energia ao nosso sistema NC, que desliga a energia automaticamente depois que o processamento acaba, desliga temporariamente a energia em unidades esperando no meio do processamento, e desliga os visores quando a máquina está esperando. Também substituímos luzes de halogênio por LEDs para economizar energia. Desenvolveremos e aplicaremos mais tecnologia limpa para melhorar eficiência de recursos e energia e evitar poluição ambiental, e planejamos adotar regulamentos internos mais estritos para atender padrões ambientais tanto em casa quanto no exterior.

Motor: Desenvolvendo o motor de Nível 4 Interino Em julho de 2011, completamos o desenvolvimento de um motor do Nível 4 Interino para equipamentos de construção, desenhado para atender os regulamentos de emissões industriais, que estará vigente na Europa e nos EUA em 2012. O motor recebeu a certificação de Nível 4 Interino da EU Stage3B (Europa), US EPA (Agência de Proteção Ambiental - EUA) e CARB (Conselho de Recursos de Ar da Califórnia - EUA), atendendo os regulamentos de emissões industriais tanto dos EUA quanto da Europa. Enquanto desenvolvemos o motor Nível 4 Interino, preenchemos formulários de submissão de 4 patentes. A produção do motor iniciou em julho de 2011, e eles agora são fornecidos para o grupo de negócios de equipamento de construção da Doosan. Os motores DLo8 são usados em 3 tipos de escavadeiras (U300, U340 e U380), enquanto que os motores DLo6 são usados em 7 tipos de escavadeiras e 2 tipos de carregadeiras.

Nossos Esforços para Desenvolver Produtos para Garantir sua Segurança

Estamos envidando esforços para garantir a segurança e a saúde das pessoas usando e mantendo nossos produtos, através do processo inteiro de desenvolvimento de produto. No estágio de planejamento, revisamos os regulamentos globais sobre tecnologia e os padrões internacionais de segurança geral do produto, emissões, incêndio, explosão, ruído, visibilidade do operador, giro do veículo e compatibilidade eletromagnética, antes de estabelecer o desenvolvimento do produto e planos de garantia. Também incorporamos os regulamentos técnicos de cada país – incluindo o Regulamento sobre Padrões de Segurança de Equipamentos de Construção da Coreia, a Diretiva sobre Maquinaria da Europa, a Lei de Segurança e Saúde Operacional (OSHA) e a Lei de Segurança e Saúde na Mineração (MSHA) dos EUA, e o GB 25684 da China – nas metas de desenvolvimento de nossos produtos. No estágio de desenho, verificamos se o desenho atende as metas de desenvolvimento de produtos. No estágio de garantia, verificamos se o desempenho de nossos produtos relacionado à segurança, atende as metas dadas com testes e certificação de agências autorizadas.

Sistema de Escavação Inteligente A Doosan Infracore desenvolveu um sistema de escavação inteligente, chegando um passo mais perto de conseguir tecnologia global de nível superior. Este sistema analisa o ambiente e a topografia de locais de construção, para desenvolver um plano ótimo de trabalho, selecionando áreas onde os trabalhadores podem controlar escavadeiras remotamente, ou as escavadeiras possam fazer seu trabalho automaticamente. A escavadeira inteligente é equipada com 7 tecnologias avançadas que coletam e entregam informações sobre a situação da escavadeira e as condições topográficas em torno dela, e permite sintonia fina dos movimentos da escavadeira. Isso torna possível conduzir a escavação em áreas inalcançáveis para os trabalhadores, melhorando significativamente a produtividade e a segurança dos locais de construção.

PLANO

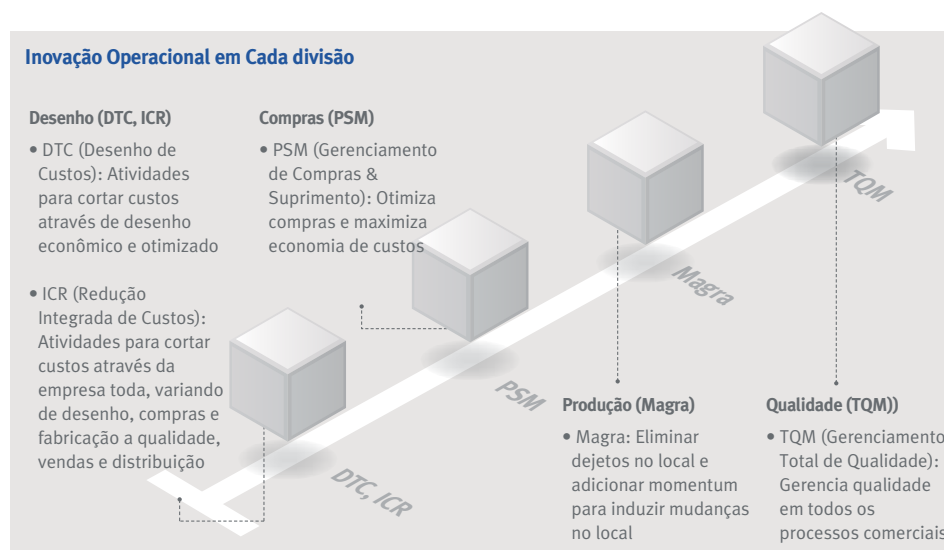
2012

- Iniciando a construção do Centro Compreensivo de P&D (programada para término em 2014)
- Equipamento de construção:
 - Desenvolvendo matriz de trabalho e cursos avançados para melhorar o desempenho de trabalho dos pesquisadores
 - Aquisição de certificado verde (baixos ruídos) para escavadeiras de rodas, usadas principalmente em centros de cidades
- Ferramentas de máquinas: Completando a nova Série do Centro de Usinagem Horizontal para estabelecimento e implementação de NPD de ferramentas de máquinas
- Motores: Estabelecendo Mapa de Direção Tecnológica de médio e longo prazo e processo de NPD por cada grau de projeto

INOVAÇÃO SUSTENTADA

A Doosan Infracore adotou metas estratégicas e perseguiu inovação em seus processos comerciais, para assegurar um “local seguro, fábrica eficiente, e ambiente de trabalho divertido”, e criar grandes valores econômicos. Buscamos inovação continuamente em nossos gerenciamento comercial, para realçar as capacidades de nossos executivos e funcionários, e otimizar os negócios em nossa cadeia de valor, para assegurar excelência operacional. Os esforços para inovação sustentada servem como força acionadora da competitividade melhorada e melhores resultados comerciais. Enquanto os departamentos de qualidade e P&D tinham sido separadamente gerenciados por cada grupo de negócios, nós os combinamos e criamos uma sede de qualidade e uma sede técnica em 2012 para criar mais sinergia, sob o controle imediato do Principal Executivo.

INOVAÇÃO OPERACIONAL



Realça a Capacidade de Inovação Operacional

Estamos envidando esforços para melhor entender as necessidades do mercado e clientes, através da melhoria da capacidade no estágio de planejamento de desenvolvimento de novo produto, e melhoramos a qualidade total (qualidade, custo e produtividade) de nossos produtos, buscando inovação operacional no processo comercial inteiro, do desenho às compras através de fabricação, qualidade e distribuição. Estamos estabelecendo um sistema de treinamento para promover o entendimento sobre inovação e a capacidade de implementar inovação, e nossos currículos de treinamento foram reorganizados para cada segmento especializado (P&D, compras, produção e qualidade). Quando são promovidos, nossos funcionários precisam fazer um curso de treinamento que corresponde com sua nova posição e responsabilidades, para avançar mais suas carreiras. Isso é parte de nossos esforços para desenvolver nossos funcionários para serem profissionais com especialidades e capacidades para inovação. A meta de fomentar especialistas está incluída como uma das metas de desempenho para executivos para assegurar resultados substantivos.

Nossos Esforços para Inovação Operacional

Inovação operacional é baseada em participação voluntária dos funcionários do local, porque é o mais importante fator com respeito a inovação no local de produção. Introduzimos atividades para melhoria e um sistema de sugestões para cada unidade, o que ajudou a economizar recursos, realçar a produtividade e melhorar a qualidade. Implementamos várias atividades efetivas de inovação em 2011. Por exemplo, fortalecemos nosso negócio ao atualizarmos o NPD (Desenvolvimento de Novos Produtos), estabelecendo uma sistema de avaliação para gerenciamento de qualidade. Estabelecemos também um sistema de qualidade acadêmica, implementamos atividades de Six Sigma, realizamos o “Festival Melhor do Melhor” para compartilhar casos de melhores práticas comerciais e implementamos atividades de SPC (Controle do Processo Estatístico) para assegurar a qualidade de nossas empresas parceiras.

Atualização do NPD para Melhorar a Competitividade do Produto e os Processos de Desenvolvimento Estabelecemos princípios de gerenciamento para um processo de produto baseado no sistema Gate, atualizando o processo do NPD pela empresa toda, e asseguramos a revisão estrita do Gate introduzindo um sistema para reportar atualizações da garantia de qualidade diretamente ao Principal Executivo. Adicionalmente, promovemos conexões de processos entre o BG Equipamento de Construção e o BG Motores, que têm relevância comercial estreita um com o outro, para implementar atividades de desenvolvimento, definição de submissão e atividades de programação, de forma suave e conectada, para assegurar que motores de qualidade sejam postos em nossos produtos.

ABORDAGEM

DESEMPENHO



Festival Melhor do Melhor



Treinamento de Inovação no Local (Magra)



Debate sobre Melhoramento no Local

Conquistas da inovação operacional em 2011

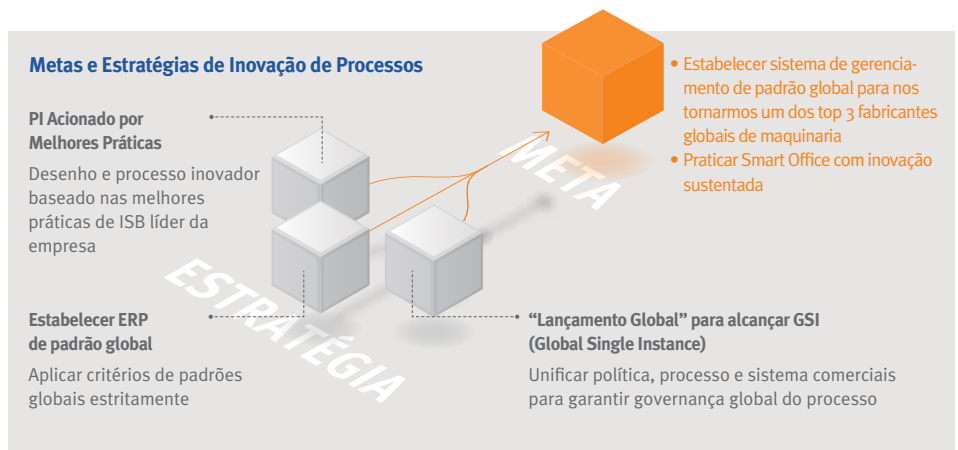
- Qualidade melhorada das válvulas do joystick reduziu as deficiências de 500 para apenas 3 (comparação entre os períodos de 6 meses antes e depois da melhoria na qualidade)
- O processo de qualidade melhorado diminuiu a taxa de re-revestimento; a capacidade de revestimento foi aumentada em 60%

Festival Melhor do Melhor A Doosan Infracore introduziu atividades por unidade e sistemas de sugestões como base para nossas atividades de inovação nos locais, avaliando suas atividades e concedendo prêmios duas vezes por ano para promover melhoria das atividades no local. Na segunda metade de 2011, realizamos o “Festival Melhor do Melhor” no hotel Ramada em Songdo, Incheon, e agraciou com viagens de famílias locais e internacionais, como prêmios para todos os membros da unidade que tenham feito significativas contribuições para melhorar o desempenho comercial. Isso foi intencionado para encorajar os funcionários a participar ativamente em atividades de inovação, e ter grande orgulho em trabalhar na Doosan Infracore.

Estabelecida a Estrutura de Avaliação do Sistema de Gerenciamento de Qualidade Estabelecemos uma estrutura para a nossa avaliação do gerenciamento de qualidade interna para alcançar nossa meta de nos tornarmos uma das 3 top empresas de equipamento de construção e ferramentas de máquinas do mundo, e para produzir produtos da mais alta qualidade, que garantem a satisfação do cliente. Esta avaliação única de qualidade cobre não apenas processos comerciais funcionais na cadeia de valores – incluindo qualidade de desenho e componentes assim como a qualidade do processo de fabricação e o marketing – mas também o sistema de gerenciamento de qualidade da empresa toda para atingir metas, entendimento dos funcionários da importância da qualidade e métodos competentes de garantia de qualidade. Com esse sistema funcionando, a Doosan Infracore conduz avaliações quantitativas de completude e desempenho dos processos comerciais em suas fábricas locais e do exterior, comparadas às melhores práticas na indústria, e os resultados da avaliação são incorporados em processos contínuos de melhoramento, que nos possibilita identificar problemas rapidamente e responder aos riscos potenciais. Completamos avaliações de gerenciamento de qualidade por todas as filiais locais, e começamos a conduzir avaliações de processos nas filiais da China em maio de 2012, para poder lançar a estrutura de avaliação para nossas operações no exterior.

ABORDAGEM

INOVAÇÃO DE PROCESSOS



* ISB: Negócio de Suporte à Infraestrutura

Nossos esforços para inovação de processos

A Doosan Infracore alcançou crescimento rápido com suas iniciativas em M&A (Fusões & Aquisições), e com o estabelecimento de novas filiais no exterior para alcançar a meta de ser um dos “Top 3 globais de maquinaria em 2020”. Neste cenário, estabelecemos um sistema para desenvolver PI (Inovação de Processos) e ERP (Planejamento de Recursos Empresariais) desde 2007. Em 2011, como a estrutura e a organização comercial foram integradas, começamos a introduzir um projeto PI ERP, que ajuda a organização comercial a funcionar como uma unidade simples, unificada, em filiais de vendas na Europa e nos EUA. Completamos também o lançamento do ERP na nova fábrica de equipamento de construção (DISC) na Ch’na. Em 2011, em particular, o ERP global da empresa toda foi completado. A Doosan Infracore planeja estabelecer um ambiente onde todas as filiais pelo mundo possam ser gerenciadas baseado em nosso processo e sistema padronizado, e prontamente adotar a cultura corporativa de uma empresa ISB global.

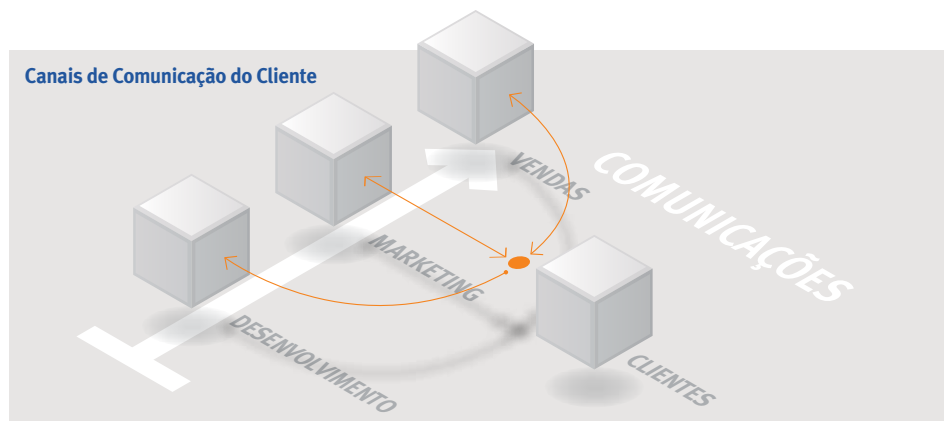
PLANO

2012

- Padronização dos dados mestre globais
- Integrar o ERP do negócio de componentes na Europa

SATISFAÇÃO DO CLIENTE

A Doosan Infracore promove o gerenciamento de satisfação do cliente através da empresa, para ouvir os clientes via vários canais, e proporciona o melhor valor com produtos e serviços que atendem as necessidades dos clientes.



ABORDAGEM

Comunicações dos Clientes – Estágio de Desenvolvimento de Produto

Estabelecemos um processo de NPD (Desenvolvimento de Novos Produtos) para melhor refletir a voz dos clientes (VOC) em nossos produtos, conduzindo frequentemente pesquisas sobre prioridades e níveis de satisfação com respeito aos problemas de qualidade. No BG Equipamento de construção, convidamos engenheiros experientados da Coreia e do exterior quando estamos desenvolvendo protótipos de novos produtos, para que os engenheiros possa ensinar em sessões de treinamento técnico e executar testes de garantia de novos produtos.. Adicionalmente, fazemos visitas diretas aos nossos clientes uma vez por trimestre ou mais, para ouvir as opiniões deles e incorporá-las aos nossos produtos.

DESEMPENHO

Comunicações dos Clientes – Estágio de Vendas

Nós operamos um website principal para a Doosan Infracore global (www.doosaninfracore.com) e muitos outros websites para cada grupo de negócios e marca, para vários propósitos, como corporativos, negócios e promoção de produtos. Estes sítios, construídos com tecnologia avançada, dá aos nossos usuários, que incluem donos de produtos, clientes em potencial e revendedores, uma fácil e confortável experiência de produto online, e acesso melhorado às informações pelas conexões entre os websites. Estes sites são canais de comunicação 24/7 com nossos clientes, porque fornecem introduções e informações atualizadas sobre uma variedade dos nossos produtos, e respostas às perguntas dos usuários. Planejamos também combinar os websites de cada grupo de negócios num sistema “DOOBIZ”, para assegurar que nossos revendedores e clientes podem aproveitar conveniência melhorada e acessar todas as informações necessárias num website só, unificado.

Comunicações dos Clientes – Estágio de Pós-Vendas

A Doosan Infracore opera um centro de gerenciamento de reclamações para assegurar que as vozes dos clientes sejam ouvidas. Nós também temos centros telefônicos para clientes e conduzimos uma pesquisa anual de reconhecimento de clientes sobre a qualidade de nossos produtos. Estamos trabalhando para ter comunicação contínua com nossos clientes, para determinar seus níveis de satisfação, identificar reclamações, analisar os resultados e agir para fazer melhorias. A Doosan Infracore continuará a desenvolver e melhorar os critérios usados para medir a satisfação dos clientes, e ouvirá de perto os clientes para mantê-los satisfeitos.

Realçar a Capacidade de Centros Autorizados de Manutenção Anualmente, avaliamos o desempenho do gerenciamento dos centros autorizados de manutenção e revendedores de peças, e fornecemos benefícios para aqueles que têm bons resultados, enquanto enviamos avisos ou mesmo encerramos contratos com os que estiverem abaixo dos padrões requeridos, para evitar gerenciamento pobre. Adicionalmente, avaliamos o desempenho de engenheiros de serviço e concedemos certificados de técnico em manutenção para aqueles que atendem os padrões determinados. Também expandimos um sistema para designar um engenheiro dedicado por cada produto, e treinar engenheiros não apenas nas habilidades de manutenção de novos produtos, mas em relações com clientes como parte de nossos esforços de providenciar serviços para assegurar melhor satisfação dos clientes.

Sistema de Suporte Técnico por Vídeo Remoto A Doosan Infracore desenvolveu um sistema que permite que nossos centros telefônicos e engenheiros de serviço no local usem smartphones para compartilhar informações sobre problemas, medidas de resolução desses problemas e informações técnicas para fornecer suporte técnico de maneira imediata e acurada. Quaisquer deficiências mecânicas, problemas de software, mau funcionamento de componentes ou questões de acionamento, agora podem ser resolvidos no local, o que melhorou significativamente a satisfação dos clientes.

Estabelecer um Sistema Integrado de Gerenciamento de VOC Opiniões de clientes recebidas pelo sistema, são classificadas por tipo e enviadas aos departamentos responsáveis, que por sua vez examinam as reclamações e fornecem soluções para melhor satisfação do cliente. O sistema permite não apenas evitar potenciais reclamações de clientes da recorrência do problema, e monitorar os processos gerais do negócio, mas também fornecer serviço de automação de escritório para tarefas designadas e fornecer lembretes sobre tarefas em atraso, tornando possível fazer nosso trabalho mais eficientemente no trato com nossos clientes. A Doosan Infracore fará esforços continuados para ouvir de perto o que os clientes têm a falar, e fornecerá suporte ativo para resolver quaisquer reclamações, para tornar nossos clientes mais satisfeitos.

Proteção de Informações dos Clientes

Estabelecemos uma Política de Segurança de Informações na Doosan para assegurar que não existam vazamentos de informações de clientes. A política de segurança objetiva manter nossa competitividade, protegendo das ameaças qualquer informação relacionada ao nosso negócio, e as informações dos clientes são a prioridade primária de nossa segurança de informação. Com essa finalidade, temos um departamento dedicado à segurança de informação e temos um sistema de controle interno que verifica qualquer mudança na lista dos que têm acesso autorizado às informações de clientes, e monitora seus registros de acesso como parte de nossos esforços para evitar qualquer quebra de segurança. Todos os executivos e funcionários são treinados para proteger informações relacionadas a nosso negócio e aos clientes, e a monitoração de segurança é conduzida em base mensal. Todos esses esforços tornam a segurança da informação uma parte de nossa vida de negócios diária, e nos ajuda a evitar as quebras de segurança. Graças a esses esforços, a Doosan Infracore não tem, nos últimos 3 anos, registros de quebra de segurança de informações de clientes ou de nenhuma reclamação a respeito de vazamento de informações de clientes.

Segurança do Produto

A Doosan Infracore estabeleceu um escopo comercial e medidas de implementação da segurança de nossos produtos através da empresa inteira, variando de desenho a vendas a serviço ao cliente. Além de fornecer aos clientes as instruções de segurança para nossos produtos e serviços, promovemos a operação segura e a manutenção de nossos produtos com o fornecimento de etiquetas em 3 níveis – cuidado, aviso e perigo – e nossos manuais dos produtos colocam forte ênfase nas instruções de segurança para operação e manutenção. As etiquetas de segurança em nossos equipamentos de construção são desenhadas em conformidade com ISO 9244, e os manuais do operador fornecidos com os produtos são desenvolvidos em conformidade com orientações de ISO 6750, para assegurar comunicação eficiente com os clientes. Manufaturamos produtos que atendem os requerimentos de segurança, tais como CE, GB e PL.

* CE: Padrão de segurança europeu; GB Padrão de segurança chinês; PL: Responsabilidade pelo produto.



Etiqueta de Segurança

PLANO

- 2012
- Melhorar a satisfação com serviços com o serviço 4-One (4-Um) (contato de 1 hora, reparo em 1 dia, reparo de 1 toque, 1 serviço melhor)
 - Estabelecendo um sistema baseado na web para o BG Motores
 - Realçando a capacidade de planejamento de produtos baseada na VOC

PRATICANDO O GERENCIAMENTO ÉTICO

1.2

GERENCIAMENTO ÉTICO

Como um membro da Doosan Corporation, a Doosan Infracore está totalmente comprometida a implementar estritamente o código Doosan de ética. Nossa filosofia de gerenciamento ético exige que persegamos crescimento de longo prazo e lucros através de atividades transparentes de gerenciamento emraizadas em valores éticos seguros. Para nossos clientes, somos requeridos fabricar produtos de qualidade a preços razoáveis, enquanto contribuímos para o valor dos acionistas e o futuro de nossos funcionários através de operações lucrativas.

Estrutura e Sistema do Gerenciamento Ético

Para assegurar que fazemos negócios de maneira ética, operamos um sistema de gerenciamento ético que inclui um Código de Ética, regras e regulamentos delineando as responsabilidades dos funcionários, um Código de Conduta tratando com os parceiros comerciais, com quem existam ou possam existir conflitos de interesses, e um sistema voluntário de conformidade com o comércio justo. Também introduzimos um sistema ERP para assegurar que o gerenciamento transparente esteja sendo praticado através da empresa. Além disso, padronizamos procedimentos de controle que nos habilitam a conduzir inspeções regulares em itens de controle interno de sistemas de gerenciamento de contabilidade interna, assim como a conformidade legal e itens relacionados à eficácia.



Sistema de Relatórios Internos Um Sistema de Relatórios Internos está no lugar, pelo qual os funcionários são encorajados a relatar suspeitas de corrupção, irregularidades e más práticas. A empresa estabeleceu uma variedade de canais de divulgação. Os funcionários podem usar um sistema de relatórios online, email, cartas, fax e telefone. A divulgação pode ser feita anonimamente e os detalhes permanecem confidenciais para proteger o narrador de qualquer discriminação ou desvantagem. Uma vez feita uma divulgação, a equipe de auditoria investiga o problema e toma as medidas necessárias, das quais o narrador é notificado. Os resultados da investigação são reportados ao CEO. Questões chave da auditoria anual financeira e laboral da empresa são reportados ao Comitê de Auditoria também. Em 2011, um total de 3 casos foram reportados e investigados.

Sistema de Avaliação do Controle Interno Para praticar o gerenciamento ético, a Doosan Infracore opera um sistema de avaliação de controles internos, estabelecidos em 2006. A empresa segue a Lei das Auditorias Externas das Corporações, reportando os resultados de avaliações regulares da empresa toda nas finanças, vendas, compras e operações de produção ao CFO/CEO, e depois para o comitê de auditoria e conselho de diretoria.

Atividades do Gerenciamento Ético

Compromisso do Código de Ética e Declaração sobre Conflitos de Interesses Ao juntar-se à empresa, todos os funcionários, incluindo funcionários de nível inicial, são requeridos a submeter um Compromisso com o Código de Ética por escrito. Todo o pessoal acima de chefe de equipe é requerido que escreva, assine, carimbe e submeta uma declaração sobre conflitos de interesses para a equipe de auditoria todos os anos, reafirmando seu compromisso e conformidade com os mais altos padrões éticos.

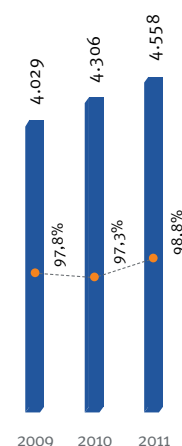
Treinamento e Ações Éticas Fortalecidas Uma vez por ano, os membros da equipe liderados pelo chefe da equipe, recebem treinamento sobre o Código de Ética da empresa, regras e responsabilidades de funcionários, assim como orientações em como tratar com parceiros comerciais que têm conflitos de interesses. Um total de 4.558 funcionários receberam esse treinamento em 2011. Também, durante as comemorações de temporada de festas de Ano Novo e Chusok (Ação de Graças) do país, uma mensagem do CEO realçando a prática do Código de Ética foi enviada a todos os funcionários e parceiros comerciais.

ABORDAGEM

DESEMPENHO

Treinamento de Ética (Unidade: Nº de Pessoas)

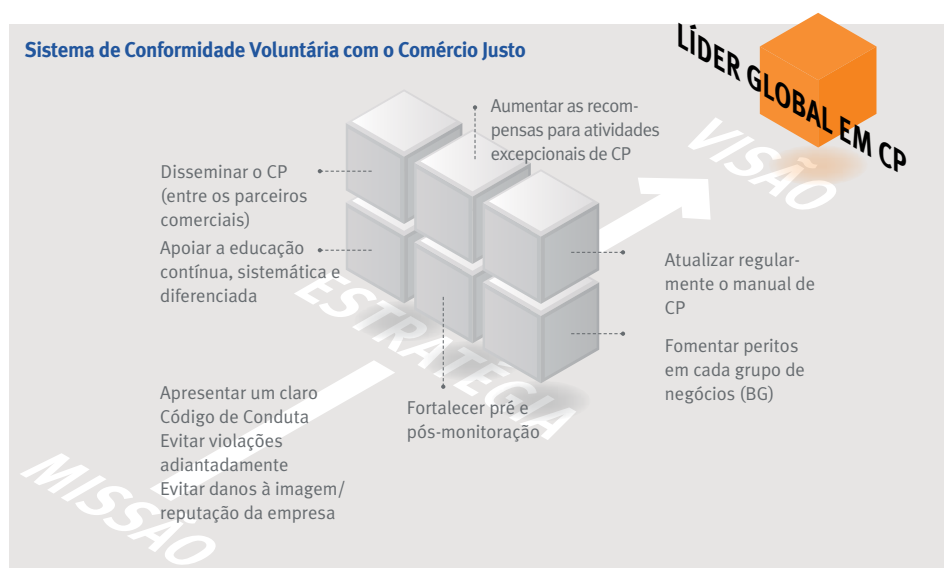
● Taxa de Participação



CONFORMIDADE VOLUNTÁRIA COM O COMÉRCIO JUSTO

Os funcionários da Doosan Infracore reconhecem o gerenciamento ético e transparente como valores principais que determinam a competitividade de uma empresa.- Como tal, a empresa se empenha em estabelecer um ordem de transações de competição justa e livre, cumprindo as leis e regulamentos de comércio justo. Desde a implementação primária do programa de conformidade voluntária com o comércio justo em 2012, a Doosan Infracore continuou seus esforços para fazer melhorias, tornando-se a primeira empresa da Coreia a introduzir os programas de conformidade voluntária (CP) com o comércio justo para seus fornecedores, contribuindo dessa forma com a expansão da cultura do comércio justo.

ABORDAGEM



DESEMPENHO



Educação sobre Comércio Justo

Esforços para Estabelecer uma Cultura de Comércio Justo

Treinamento de funcionários e parceiros comerciais Lançamos uma variedade de programas de treinamento e educação para elevar a percepção de transações justas entre os funcionários. Esses incluíram educação coletiva sobre comércio justo e a lei da transação justa com subempreiteiro, aulas realizadas pela Federação da Competição Justa, aulas eletrônicas sobre a lei da transação justa com subempreiteiro, e emails diários com educação sobre comércio justo. A ampla variedade de programas nos habilitaram a realçar a participação dos funcionários. Também providenciamos educação sobre a lei da transação justa com subempreiteiro para funcionários de parceiros comerciais, para encorajar a disseminação do comércio justo para fornecedores de 2º e 3º níveis.

Brochuras e Aplicações Revisamos completamente e republicamos o “Manual de Conformidade Voluntária” e publicamos o “Livro do Programa de Conformidade com o Comércio Justo no Trabalho”, para fácil acesso no trabalho. Desenvolvemos também uma aplicação baseada em P&R compiladas pela Comissão de Comércio Justo, habilitando os funcionários a consultar exemplos de casos reais via seus smartphones a qualquer momento, em qualquer lugar.

Consultoria Profissional Inteligente Recebemos aconselhamento de terceiros a respeito da introdução e operação do CP de comércio justo da parte de nossos fornecedores, através do qual monitoramos as atividades de comércio justo de subempreiteiros, evitando violações enquanto fizemos melhoramentos e fortalecemos um processo de auditoria de CP anteriormente fraco.

Recompensas para Realizador Extraordinário em Educação de CP Para realçar o interesse e a participação em comércio justo entre os funcionários, presenteamos recompensas a realizadores extraordinários de um curso cibernético de educação em construção de capacidade para o subempreiteiro, de outubro a dezembro de 2011.

PLANO

2012

•50 Parceiros Comerciais introduzindo CP

RESPEITO PELAS PESSOAS & AMBIENTE

2.1 Promovendo o Valor do Funcionário

2.2 Meio ambiente, Saúde e Segurança



Baseados na filosofia corporativa que “Gente é o Futuro”, nos empenhamos a construir uma empresa em os funcionários contribuem para o negócio através de seu desempenho com um senso de orgulho – uma empresa baseada no “desempenho profundo” mais do que competição cruel, permitindo aos indivíduos ter um senso de cumprimento enquanto ajudam a empresa como um todo a atingir suas metas.

A ideia chave por trás da estratégia 2G da Doosan Infracore é que o crescimento as pessoas aciona o crescimento do negócio. Como um desafio global, a resposta ambiental está se tornando um fator chave que determina a competitividade corporativa. A Doosan Infracore se empenha para preencher seus deveres ambientais para assegurar um futuro sustentável para o mundo.

Intensidade de Emissões de Gases do Efeito Estufa
Reduzida em

10%

Gerenciar as Emissões Poluentes para abaixo de

50%
do limite legal

Treinamento Anual Médio por Pessoa (Funcionários de Escritórios)

182 horas

2

P Qual o princípio básico por trás do fomentar o desenvolvimento de funcionários, e que tipo de programas foram implementados para promover um cultura organizacional positiva?

R Sob nossa estratégia “Gente é o Futuro”, objetivamos promover o crescimento sustentado que suporta o crescimento tanto da empresa quanto dos funcionários. Nossa estratégia de desenvolvimento de funcionários é baseada na ideia de “Desempenho Quente”. A Doosan Infracore designou 2011 como o “Ano da Inovação Organizacional”, e lançou uma equipe dedicada a melhorar a cultura organizacional através da qual a empresa implementou mais programas ativos. Fizemos uma ampla faixa de esforços para construir um excitante lugar de trabalho, desenvolvendo programas que os funcionários poderiam tomar parte e fazer comentários. Em reconhecimento desses esforços, recebemos o grande prêmio da categoria de fabricantes do “GWP Coreia as 100 Melhores Empresas para se Trabalhar na Coreia”. Continuaremos a apoiar os funcionários com o encorajamento quente, em vez de avaliações frias e críticas. Além disso, continuaremos nossos esforços na criação de um ambiente e sistemas que nos permitam construir uma empresa baseada no “Desempenho Profundo”.

[Gerenciamento de RH]
Diretor Gerente Sungkwon Park



P Quais são os riscos ambientais considerados os mais críticos para a Doosan Infracore e como a empresa está respondendo a eles?

R O mundo enfrenta um risco ambiental global – a mudança de clima. Como tal, as responsabilidades sociais das empresas no trato das preocupações ambientais são maiores do que nunca. A Doosan Infracore continua seus esforços para reduzir as emissões dos gases de efeito estufa e consumo de recursos, p.ex., combustível. Em 2011 lançamos uma força tarefa de mudança de clima e introduzimos um sistema de gerenciamento energético que habilitou a empresa a responder à mudança de clima de maneira mais sistemática. Adicionalmente, identificamos problemas de odor, regulamentos mais estritos sobre poluentes, e uma potencial elevação de reclamações externas como fatores chave de risco e expandimos investimentos para fazer as melhorias necessárias. Também estamos ativos na comunicação de nossos esforços e conquistas para a comunidade local, para acalmar preocupações. Adicionalmente, continuaremos a monitorar nossas atividades para fazer melhorias que sejam importantes.

[EHS]
Diretor Gerente Chunghei Byun



Promovendo Valor do Funcionário

Questões Chave

- Estabelecer uma fundação para fortalecer capacidades profissionais por tarefa e posição, e fortalecer o treinamento prático no local.
- Construir um local de trabalho excitante e melhorar os níveis de satisfação dos funcionários.
- Melhorar e promover comunicações dentro do local de trabalho
- Estabelecer confiança mútua entre trabalho e gerenciamento

Desempenho Chave

- Horas de treinamento por pessoa aumentadas para funcionários de escritório para 182 horas
- Lançada uma webpage móvel de DRH e o portal e-HRD na China.
- Desenvolveu um programa HI-D para suportar a chegada tranquila de novos funcionários, e desenvolveu um sistema para avaliar o treinamento de novos funcionários.
- Estabeleceu programa em fases para apoiar a próxima geração de líderes globais
- Lançou um curso de treinamento de emprego em conjunto com a Universidade Choongang
- Lançou a equipe de Educação Técnica e estabeleceu um plano sistemático para desenvolver habilidades dos funcionários técnicos
- Conduziu educação na preparação para a aposentadoria
- Estabeleceu uma Equipe de Desenvolvimento de Funcionários
- Foi agraciada com o grande prêmio na categoria fabricantes, GWP Coreia (Grande Lugar de Trabalho)
- Implementou programas objetivando a promoção de cultura organizacional positiva (Oficina da Equipe Vencedora & Festival da Equipe Vencedora)
- Melhorou o ambiente de trabalho e expandiu instalações de creche
- Recebeu a "Certificação de Empresa Top de Relações Laborais-Gerenciais de 2011" (fábricas de Changwon e Gunsan)

2.1

Meio ambiente, Saúde e Segurança

Questões Chave

- Responder aos regulamentos ambientais globais sobre produtos e fábricas de produção
- Estabelecer e fortalecer operação do sistema de processamento central de dados ambientais
- Fortalecer a habilidade de antecipar novos regulamentos e leis domésticos e externos relacionados a EHS
- Minimizar o impacto ambiental em comunidades locais
- Fortalecer o gerenciamento de saúde e segurança dos funcionários

Desempenho Chave

- Estabeleceu equipe de EHS em cada grupo de negócios (Equipe de EHS de Equipamento de Construção, Equipe de EHS de Motores)
- Estabeleceu o sistema de resposta REACH por toda a empresa
- Desenvolveu processo de sistema EHST TI integrado na empresa toda (A ser completado em 2012)
- Estabeleceu estratégia de resposta à mudança de clima e operou TFT; estabeleceu sistema de gerenciamento de energia e de gases do efeito estufa
- Participou voluntariamente do Projeto de Divulgação de Carbono (CDP) por 3 anos consecutivos
- Melhorou a qualidade do ar da comunidade local perto das fábricas conduzindo avaliações de terceiros para resolver problemas de odor e instalando recursos para coleta de poeira
- Acelerou programas de prevenção de acidentes, como o Guadião da Segurança e o Esquema de Observação de Segurança
- Expandiu investimentos para a prevenção de incêndios ao estabelecer um centro de prevenção de desastres e introduzindo e operando caminhões anti-incêndio internos

2.2

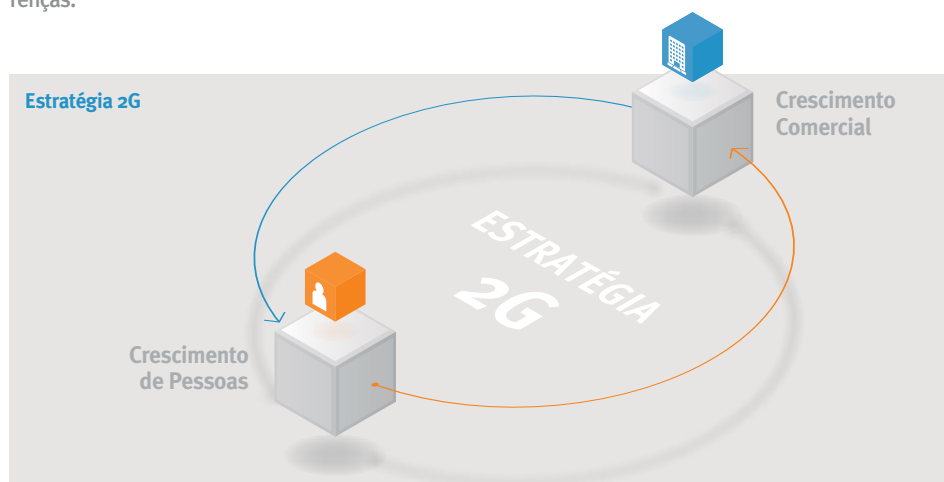
RESPEITO PELAS
PESSOAS &
AMBIENTE

PROMOVENDO O VALOR DOS FUNCIONÁRIOS

2.1

GERENCIAMENTO DE TALENTO: GENTE É O FUTURO

A Estratégia 2G da Doosan Infracore é baseada na ideia de que o crescimento de pessoas aciona o crescimento dos negócios; portanto, uma parte de receita gerada é reinvestida em gente, o que por sua vez aumenta a capacidade central da empresa, criando um ciclo de excelência. Baseada na crença firme que “pessoas talentosas” têm a chave de nosso futuro, trabalhamos para fomentar e desenvolver talentos globais, levando as forças de nossos funcionários em torno do mundo, enquanto respeitamos suas diferenças.



Situação Atual da Força de Trabalho & Afirmar a Diversidade

Os 14.376 funcionários trabalhando na Coreia e no exterior são a força acionadora por trás do crescimento e desenvolvimento da Doosan Infracore. Atualmente há 5.414 funcionários trabalhando na Coreia e 8.962 trabalhando em nossas localizações no exterior. Na Coreia, por tipo de contratação, há 5.242 (96,8%) funcionários regulares e 173 (3,2%) funcionários não regulares. Dada a natureza da indústria de manufatura de máquinas, funcionários masculinos contam com a parte do leão de 92,5% (5.022), porém, estamos observando um aumento gradual de funcionárias. Todos os funcionários estão livres de discriminação baseada em gênero, religião, etnia e idade. Funcionários masculinos e femininos ganham o mesmo salário básico. Além disso, estendemos políticas preferenciais para recipientes de méritos nacionais, em acordo com a lei coreana. A Doosan Infracore está comprometida em atrair indivíduos competentes e talentosos - nosso gerenciamento participa pessoalmente de feiras de empregos de nível de entrada para universitários formados, instilando a visão em futuros funcionários. Em particular, como uma empresa de manufatura de máquinas baseada em tecnologia, continuamos a fazer investimentos objetivando a melhoria do tratamento de formandos em ciência natural e engenharia para afirmar o fomento em engenheiros, assim como selecionar estudantes de bolsas de estudos acadêmicos da indústria.

Avaliação na Feira e Compensação

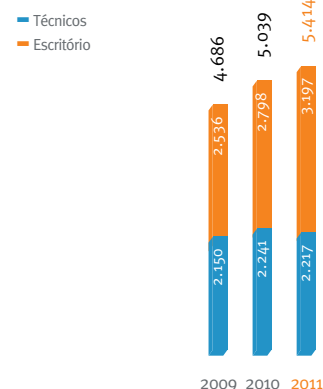
Avaliação de Competência e Desempenho Conduzimos avaliações de competência e desempenho com enfoque no apoio e desenvolvimento de funcionários. Como tal, em primeiro lugar, baseado nos resultados da avaliação, desenvolvemos e executamos um “Plano de Desenvolvimento” de funcionários, enquanto refletimos os resultados em compensação de funcionários. Para avaliar a competência, nós conduzimos o Modelo de Competência da Doosan (DCM) que é baseado na visão de talento da Doosan. Depois de identificar forças individuais e áreas de melhoria através de uma avaliação objetiva e justa baseada em fatos, fornecemos oportunidades para funcionários crescerem e se desenvolverem baseados em seus próprios “Planos de Desenvolvimento”. Implementamos Gerenciamento por Objetivos (MBO) para avaliar desempenho. Para assegurar justiça, o avaliador e o avaliado têm uma reunião de compartilhamento de metas, quando trabalharão juntos no estabelecimento de objetivos, na confirmação do processo para conseguir objetivos estabelecidos. Depois da avaliação completa, sessões de comentários são realizadas para realçar a aceitação do funcionário.

Sistema de Recompensas de Toda a Empresa Nós operamos um programa de recompensas de toda a empresa, que reconhece funcionários que tenham feito contribuições no alcançar a visão da empresa promovendo uma cultura organizacional saudável. O Comitê de Recompensas avalia e seleciona o recipiente em 3 critérios: desempenho, contribuição em desenvolvimento de tecnologia, e contribuição na melhoria da cultura organizacional e gerenciamento de mudanças. Em 2011, a equipe de tecnologia de produção EC AP/E recebeu o prêmio “Equipe do Ano” por realçar a produtividade através de mínimo investimento e gerenciamento de pessoal.

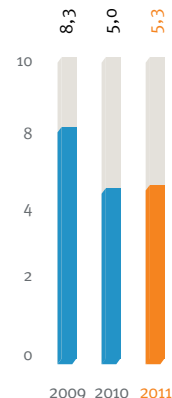
ABORDAGEM

DESEMPENHO

Funcionários (Unidade: Nº de Pessoas)



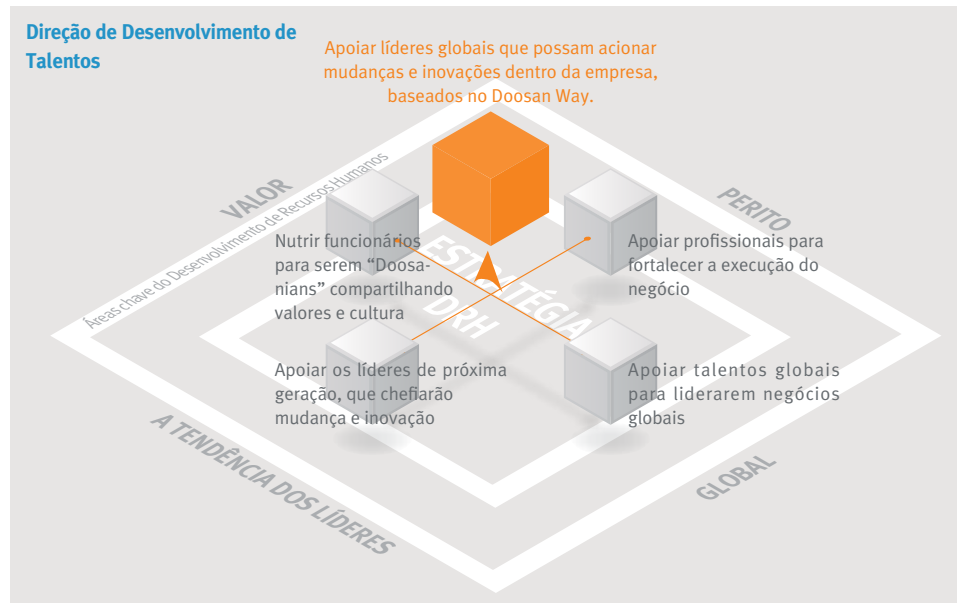
Taxa de rotatividade de funcionários (Unidade: %)



DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Na Doosan Infracore, nós levamos a sério o treinamento e a educação do funcionário, e fazemos grandes investimentos para assegurar o crescimento sustentável no futuro. Nossa estratégia de desenvolvimento de recursos humanos enfoca 4 áreas – valor, liderança, competência global e perícia – com o objetivo de apoiar líderes globais que possam acionar mudanças e inovações na organização.

ABORDAGEM



DESEMPENHO

Estabelecendo uma Infraestrutura de Desenvolvimento de Recursos Humanos

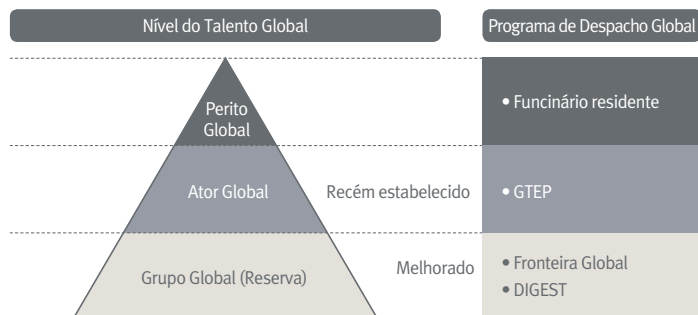
Lançamos uma versão móvel do GLAD (Academia de Aprendizado Global da Doosan Infrastructure) . o portal de e-HRD da empresa – para satisfazer as necessidades dos estudantes seguindo-se à disseminação de smart-phones e PC tabletes, e para apoiar o aprendizado autônomo. A taxa de participação aumentou como resultado da conveniência realçada do usuário. Além disso, estabelecemos um sistema para apoiar talentos locais e abrimos o Portal e-HRD China, personalizado para a situação e cultura da China. O portal oferece materiais de e-aprendizado – como “A Orgulhosa Doosan Infracore” – tanto em coreano quanto em chinês, habilitando os funcionários a aprender e compartilhar os valores e a cultura da empresa. Em 2012, planejamos estabelecer uma infraestrutura de DRH em inglês para nossos funcionários na América do Norte.

Fortalecendo Programas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Programa de Valor: Suporte para "Chegada Tranquila" Como nosso negócio cresce, todos os anos o número de funcionários juntando-se à empresa aumenta verticalmente. Para assegurar que novos funcionários compartilhem os valores centrais e a visão da empresa, e para apoiar sua aclimação, nós operamos um sistema pela empresa toda para gerenciar sistematicamente a chegada dos funcionários. Para realçar a eficiência do treinamento dos funcionários de nível inicial, assim como suas capacidades no emprego, criamos um sistema de avaliação de funcionário de nível inicial, que rastreia e avalia seu treinamento até um ano depois que entraram, depois do qual os que marcarem mais pontos receberão incentivos adicionais. Para ajudar funcionários com experiência de trabalho anterior a se aclimatarem rapidamente ao seu novo local de trabalho, nós os colocamos no “Programa HI-D” por seis meses, fornecendo estreito apoio para melhor entendimento do grupo, empresa e trabalho.

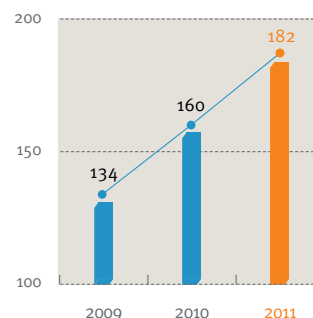
Programa de liderança: Apoiando os Líderes da Próxima Geração Temos uma trajetória do processo de liderança na forma de um duto de liderança objetivando o apoio das capacidades de liderança por posição. Em particular, L-Camp – um programa de apoio às capacidades de liderança de potenciais líderes chave, para assegurar seu melhor desempenho - que é composto de um curso coletivo de liderança e sessões de treino face a face. Além disso, através do processo exclusivo de resolução de problemas da Doosan – STEPS (Realce do Pensamento Estratégico através da Resolução de Problemas) - estamos construindo capacidades de resolução de problemas e de pensamento estratégico desenhados para cada posição.

Programa Global: Apoiando Talento “Global” Sob uma visão de médio a longo prazo, tomamos uma abordagem em fases no apoio à próxima geração de líderes globais capazes de executar estratégias comerciais globais. Fornecemos uma ampla gama de programas conectando crescimento pessoal e estratégias da empresa. O GTEP (Programa Global de Intercâmbio de Talentos) objetiva gerar sinergia comercial e realçar a competitividade de talentos globais através de intercâmbio de empregos de funcionários em localizações estratégicas chave, e também apoiamos peritos regionais no exterior através do “Programa Fronteira Global”; e sob o DIGEST (Experiência Global & Treinamento de Sinergia da Doosan Infracore), pessoal de pesquisa de nível júnior é despachado para localizações no exterior para melhorar suas capacidades globais e disseminar Melhores Práticas.



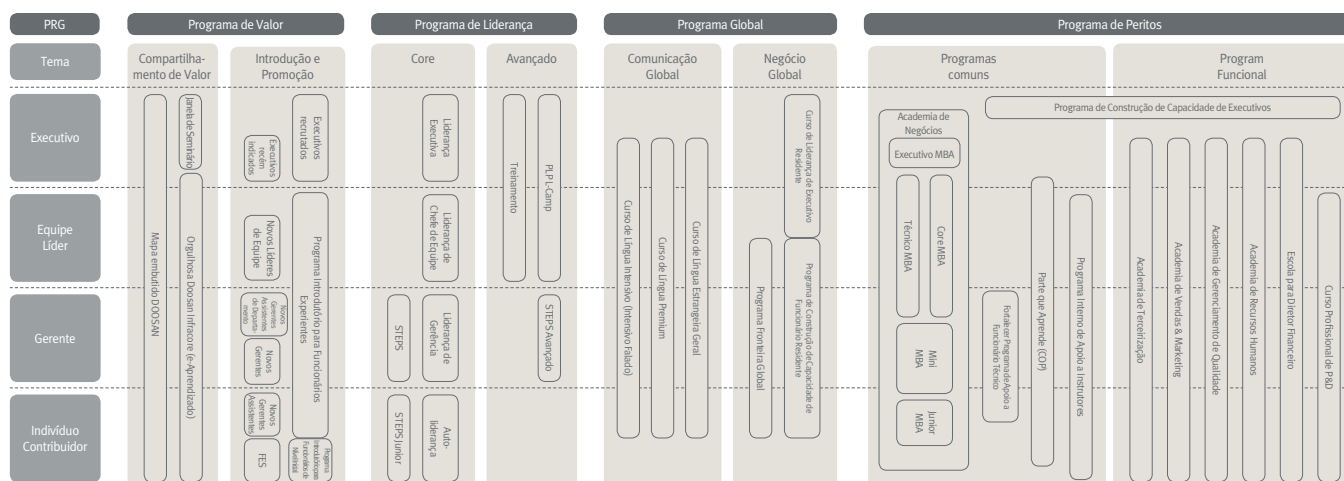
Programa de Peritos: “Otimizado” para Nutrir Peritos O centro de P&D Central da empresa e da Universidade Chung-ang lançaram a AIT (Academias de Tecnologia Inovadora), um novo programa de treinamento de emprego para apoiar peritos de P&D. Utilizando a infraestrutura do centro de P&D da Universidade Chung-ang para experimentos e reinamento prático, pudemos oferecer treinamento de melhor qualidade e mais enfocado, que fortaleceu as capacidades de trabalho dos participantes. Os cursos estarão disponíveis duas vezes por ano durante o inverno e o verão, em fevereiro e julho, até 2014. O ano seguinte abriremos um “Centro de Treinamento de Trabalho em P&D”, fornecendo treinamento para nossas empresas no exterior. Planejamos também expandir o escopo do programa participando em projetos colaborativos indústria-universidade, objetivando o desenvolvimento de novas tecnologias, programas de bolsas de estudos indústria-universidade, e concursos de tecnologia futura. Ademais, como parte de um sistema para apoiar talentos chave em ciência e engenharia, estamos habilitando funcionários a inscreverem-se em universidades domésticas chave, para obter graus de mestre e doutor relevantes.

Treinamento por Pessoa (Funcionários de Escritórios) (Unidade: Horas)



Treinamento por pessoa por Área de Desenvolvimento de RH (unidade: Horas)

	Online	Offline	Total
Valor	28,6	20,5	49,1
Liderança	21,1	10,4	31,5
Global	40,2	7,6	47,8
Perito	36,2	17,2	53,4
Total	126,1	55,7	181,8



2012

- Fortalecendo a perícia de pessoal de P&D
 - Introduzindo sistema de certificação de perito e apoiando programas de treinamento de trabalho
- Apoiando Talento “Global”
 - Estabelecendo e implementando o Programa de Intercâmbio Global
 - Melhorando e implementando o programa DIGEST
 - Expandindo o Programa Fronteira Global

PLANO

2.1 Promovendo o Valor do Funcionário

2.2 Meio ambiente, Saúde e Segurança

DESEMPENHO

Direção do Desenvolvimento do Funcionário Técnico

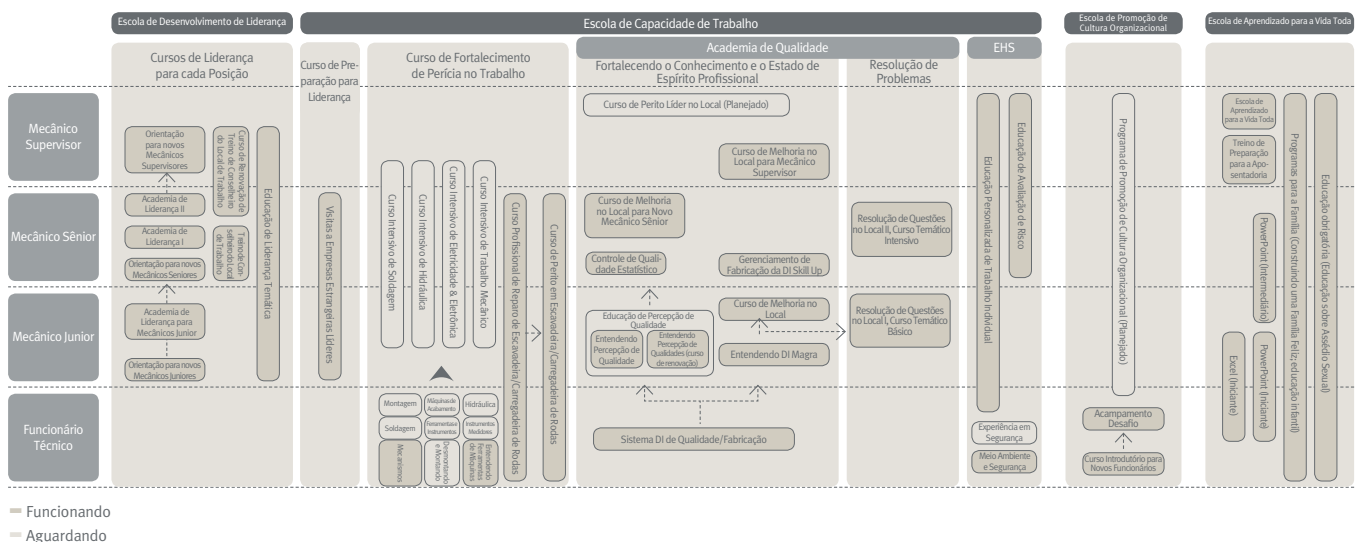
Seguindo-se a um projeto de construção de capacidades para funcionários técnicos em 2008, lançamos uma Equipe de Educação Técnica em 2011 para melhor organizar e executar programas de desenvolvimento. “Fortalecer a competitividade no local através do apoio a trabalhadores criativos e inteligentes” foi estabelecido como meta básica. Com esta finalidade, estabelecemos e sistematicamente operamos programas objetivando cultivar capacidades de liderança de gerentes no local, e desenvolvemos programas de construção de capacidades para funcionários existentes e de nível inicial. Os programas de treinamento são categorizados em 4 “Escolas”: programas que objetivam o apoio de líderes no local, que possam acionar mudança e inovação, estão sob a Escola de Desenvolvimento de Liderança; os que objetivam nutrir peritos estão sob a categoria de Escola de Capacidade de Trabalho; programas que promovem o compartilhamento de valores e culturas corporativos são parte da Escola de Promoção de Cultura Organizacional; e programas desenhados para melhorar a qualidade de vida e conhecimento dos funcionários estão agrupados sob a Escola de Aprendizado para a Vida Toda.

Programas Mais Fortes de Desenvolvimento de Funcionários Técnicos

Apenas em 2011, cada funcionário técnico recebeu 26 horas de educação em liderança, cultura organizacional e segurança, assim como cursos de aprendizado para a vida toda e treinamento de trabalho. Desde 2008, nossos índices relacionados a treinamento como horas e despesas de treino continuaram a subir e/ou melhorar. A Divisão de Ferramentas de Máquinas opera um Colégio de Ferramentas de Máquinas (MTC) para melhorar a produtividade através do apoio da capacidade de funcionários técnicos de nível inicial. O MTC inaugurou em 2011 e tem diversos cursos que variam de rascagem manual, processamento e montagem básica – melhorando o entendimento sobre ferramentas de máquinas. Planejamos expandir os programas renovando o centro de treinamento técnico de Ansan, estabelecendo instalações de treinamento prático ao ar livre para desmontagem e montagem de produtos, desenvolver cursos de treinamento de trabalho, e identificar as necessidades de treinamento de nossos funcionários.

Programas de Preparação de Aposentadoria de Funcionários

A Doosan Infracore fornece educação de aposentadoria duas vezes por ano - uma vez no primeiro semestre e outra durante o segundo semestre do ano. Os participantes recebem cursos de estabelecimentos de metas pós-aposentadoria, gerenciamento de mudança e gerenciamento de saúde durante um acampamento de 4 dias. A empresa continua a oferecer cursos para ajudar os funcionários a se prepararem para a vida após a aposentadoria.



PLANO

2012

- Estabelecendo infraestrutura para apoiar sistematicamente funcionários técnicos
 - Renovar as instalações de treinamento prático do centro de treinamento técnico de Ansan
 - Construir novas facilidades de desmontagem montagem de produtos – escavadeiras e motores

UMA EXCITANTE CULTURA ORGANIZACIONAL

Sob o lema "Crescimento de Pessoas, Crescimento de Negócios", a Doosan Infracore reconhece a importância de equilibrar metas comerciais com metas pessoais e de carreira de seus funcionários. Com esta finalidade, a empresa trabalha para criar um excitante local de trabalho, designando 2011 como o "Ano da Inovação Organizacional". A meta é atingir crescimento sustentável em que tanto a empresa quanto funcionários avancem juntos, apoiando a capacidade organizacional e individual, alinhados com o rápido crescimento dos negócios.



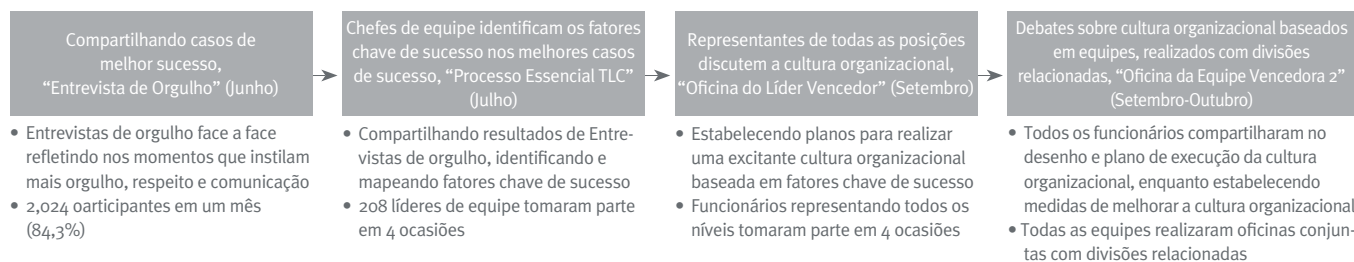
Melhorando a Cultura Organizacional

Em janeiro de 2011, a Equipe de Cultura Organizacional foi lançada. A equipe avalia a cultura da empresa, ouvindo as vozes de todos os funcionários. Baseada nesta avaliação, a meta foi estabelecida para construir uma empresa que seja cheia de orgulho, confiança e diversão. As seguintes 5 metas chave foram também estabelecidas para melhorar a cultura organizacional: 1. Fortalecer a liderança e a comunicação. 2. Avançar métodos e processos de trabalho. 3. Proporcionar visão e oportunidades de crescimento. 4. Melhorar o ambiente de trabalho. 5. Melhorar a infraestrutura organizacional. Em 2011, fortalecer liderança e comunicação estavam no centro de nossos esforços. Sessões de treinamento foram fornecidas para realçar habilidades de liderança entre os executivos e chefes de equipe, assim como para suportar comunicação dentro da organização. A empresa também lançou "L-Café" – um fórum online – para promover comunicação.

Criando uma Cultura Melhor Juntos

Na Doosan Infracore, estamos criando uma cultura organizacional orgânica onde funcionários podem ter uma parte ativa na criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente agradável. Em vez de um método de cima para baixo, os funcionários podem tomar a iniciativa de melhorar a cultura organizacional. Conduzimos entrevistas individuais para identificar as forças existentes da organização e pontos de sucesso, e depois acompanhamos as entrevistas com oficinas frequentadas por funcionários de todas as posições. Fazendo assim, criamos um desenho e um plano de execução para melhorar a cultura organizacional de forma que ela abranja as metas de todos dentro dela, e que seja alcançável através dos esforços voluntários dos participantes. Este processo habilitou nossos funcionários a mudar suas percepções a respeito de trabalho, assim como a organização, enquanto instilando um senso de orgulho na empresa. Isso também permitiu a comunicação ativa em todos os níveis, fornecendo uma oportunidade de disseminação de energia positiva através da empresa.

Processo de Promoção de Cultura Organizacional de 2011



ABORDAGEM

DESEMPENHO



A GWP Coreia Agraciou o Grande Prêmio na Categoria Fabricantes

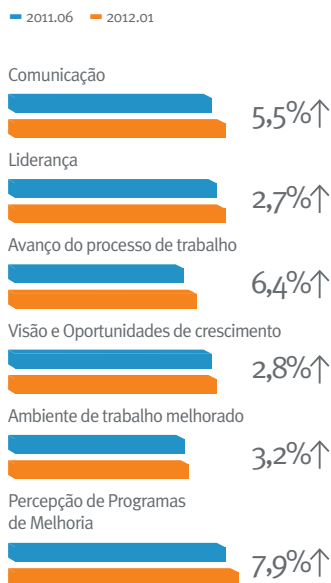
A Doosan Infracore recebeu um alto reconhecimento por seus programas de treinamento diversos, realização de uma cultura organizacional inclusiva e uma ampla faixa de programas trabalho-vida.

2.1 Promovendo o Valor do Funcionário

2.2 Meio ambiente, Saúde e Segurança

Pesquisa de funcionários

Uma pesquisa de satisfação dos funcionários sobre atividades de cultura organizacional em 2011, encontrou elevados níveis de satisfação a respeito de iniciativas chave. Em 2012, enfocaremos as áreas com lugar para melhorias, como avançar os processos e métodos de trabalho, e melhorar o ambiente de trabalho.



Ampla Faixa de Programas para Melhorar a Cultura Organizacional

Cada divisão comercial está engajada numa variedade de programas objetivando a melhoria da cultura organizacional para criar uma empresa em que funcionários gostam de trabalhar e outros querem juntar-se. A Divisão de Ferramentas de Máquinas lançou campanhas de “Diga Sempre, Nunca Diga” e “Dia da Comunicação”; o BG Motores realizou as campanhas “Festival de Artes Menores para Heróis Silenciosos” e “Vamos Dar os Cumprimentos”: a divisão de equipamentos de construção organizou o “Festival Esportivo da Camaradagem da Doosan”, frequentado por 400 funcionários, e também realizou o Dia da Família.

Diga Sempre, Nunca Diga A meta da campanha “Diga Sempre, Nunca Diga” era criar uma cultura construída sobre confiança e consideração. Uma pesquisa de funcionários foi realizada para identificar o que eles queriam mais ouvir – Diga Sempre – e o que eles queriam ouvir menos – Nunca Diga – no local de trabalho. Os funcionários foram então encorajados a usar as palavras “Diga Sempre” e não falar as palavras “Nunca Diga”.

Festival de Artes Menores para Heróis Silenciosos O “Festival de Artes Menores para Heróis Silenciosos” foi organizado para identificar e encorajar os “heróis ocultos”. Os funcionários quietos e trabalhadores cuja dedicação fica sempre não reconhecida. O festival reuniu as famílias e colegas dos heróis para celebrar sua dedicação. Tratando uns aos outros com calor e orgulho através do processo de reconhecimento de contribuições, nós criamos uma cultura organizacional cheia de orgulho e um senso de pertencer.

Vamos dar os Cumprimentos A campanha “Vamos Dar os Cumprimentos” foi uma campanha de retransmissão de cumprimentos, encorajando os funcionários a dar cumprimentos enquanto promovendo a atmosfera familiar. Todos os meses, os campeões de cumprimentos – os funcionários que deram mais cumprimentos assim como os funcionários que mais receberam cumprimentos – são honrados num evento “U R a Star” (Você é Uma Estrela), junto como novos funcionários e os que comemoram o aniversário naquele mês.



Festival de Artes Menores para Heróis Silenciosos



Diga Sempre, Nunca Diga



U R a Star

Festival da Equipe Vencedora

ZOOM-IN

Em novembro no Hotel Mayfield em Seul, o CEO Yongsung Kim e 400 funcionários de todas as divisões comerciais tomaram parte no “Festival da Equipe Vencedora” – um evento para revisar as atividades da empresa no ano passado e melhorar a cultura organizacional. O “Coral da Equipe Vencedora” – lançado em agosto e composto de 46 funcionários – deram início ao evento, seguidos de uma série de vídeos realçando os esforços feitos para estabelecer uma cultura saudável. Durante o evento principal – uma apresentação de resultados e conclusões – as espirituosas e entusiasmadas apresentações de vídeo provocaram grandes gargalhadas, transmitindo uma mensagem de afeto profundo para a audiência. Funcionários no nível inicial que se juntaram à empresa em 2011 subiram ao palco numa performance congratulatória, e uma cerimônia de premiação aos vídeos foi também realizada. O Festival da Equipe Vencedora foi uma oportunidade para compartilhar e se orgulhar das conquistas do ano passado. Ao mesmo tempo, serviu como local para continuar a brotarem as sementes de uma cultura sólida. Os funcionários reafirmaram seus compromissos para nutrir estes brotos para que cheguem a ser uma grande floresta.

PLAN

2012

- Lançar e internalizar o Doosan Way (CEO – Oficina dos Funcionários Técnicos, treinamento de Liderança e treinamento de líderes)
- Realçando a eficiência de métodos de trabalho
- Apoiando uma cultura de respeito mútuo e diversidade (introduzir um Comitê de Diversidade focado em mulheres e minorias na Coreia)
- Confirmando a posição no GWP Coreia Melhores 100: (2013: EMEA Melhores 100, 2015-2020: Melhores 100 Globais)

Um Grande Lugar Para se Trabalhar

A Doosan Infracore está comprometida a melhorar continuamente seu ambiente de trabalho e criar um eficiente, confortável e agradável local de trabalho. Nós também nos empenhamos em realçar a qualidade de vida para nossos funcionários, ajudando-os a alcançar equilíbrio no trabalho-vida através de uma ampla faixa de políticas e programas. Os funcionários podem gozar um mínimo de duas semanas de férias de verão, deixar o trabalho cedo nos Dias da Família da empresa, para passar mais tempo de lazer com suas famílias, e receber suporte para hobbies e atividades clubísticas relacionadas. Estamos também fazendo esforços para endereçar a baixa taxa de natalidade da Coreia, operando centros de creche e fornecendo salas de amamentação. Esses esforços objetivam também suavizar o rompimento da carreira de funcionárias talentosas, causado por cuidados com crianças.

Melhorando o Ambiente de Trabalho O Centro de P&D Central foi reaberto depois que renovações para substituir antigas instalações e expandir facilidades de bem-estar foram completadas em janeiro. O instituto agora abriga um Centro de Aprendizagem Global composto de 3 salões de aula no estado da arte com 40 lugares, um centro de ginástica atualizado e cafeteria, e uma mais espaçosa área de descanso em resposta a pedidos de funcionários. Desde sua abertura em 2007, o centro de P&D serviu como centro de pesquisa e desenvolvimento. As novas adições criaram um ambiente ainda mais adequado para que os funcionários se concentrem nas pesquisas. Além disso, em setembro foram construídos jardins de glicínias em duas localizações na fábrica de Incheon, um perto da cafeteria e outro em frente ao local de P&D de equipamentos de construção. Os jardins têm lagos e seu terreno é decorado com um padrão usando-se o logotipo da Doosan como motivo. Funcionários vão até o jardim não apenas para relaxar, mas para ter reuniões rápidas, habilitando o jardim para servir também como local de comunicação.

Expandindo o Suporte aos Cuidados Infantis No último agosto, um centro de creche da empresa foi lançado para crianças de 3 a 5 anos de idade perto da fábrica de Incheon. O centro cobre 358 m² e tem lotação de até 49 crianças. Nossa creche de Incheon tem um berçário e sala de jogos, assim como uma jardim ao ar livre onde as crianças podem explorar a natureza. As seis professoras da creche também engajam as crianças numa variedade de programas especializados, de aprendizado de inglês a leituras de livros. A empresa planeja abrir creches em 3 localizações adicionais na Coreia, onde estão localizadas afiliadas chave, a saber Changwon-si, Gyeongsangnam-do e Seul. Além disso, para realçar o bem-estar de nossas funcionárias e encorajar a natalidade, estabelecemos salas de amamentação na Torre Doosan em Seul, assim como nas fábricas de Incheon e Changwon.

Sistema de Benefícios de Funcionários

A Doosan Infracore estabeleceu um sistema de ampla faixa de benefícios para realçar a qualidade de vida de seus funcionários. Os programas incluem suporte para casa própria, nascimento e criação de crianças, despesas médicas e educação. Estamos enfocados na promoção de saúde e bem-estar dos funcionários, operando centros de ginástica e clínicas anti-tabagismo, assim como executando campanhas de promoção de saúde onde os funcionários podem voluntariamente tomar parte, tal como o programa “Consumo Moderado de Álcool 119”.

Benefícios do Bem-Estar dos Funcionários

Categoria	Programas
Atividades de Lazer	• Viagens de mochila ao exterior, férias de renovação, férias de verão (suporte financeiro), férias de aniversário de casamento, suporte para estadia em resorts, suporte para atividades clubísticas relacionadas a hobbies, dias da família.
Natalidade e Cuidados Infantis	• Licença maternidade, áreas de descanso só para mulheres, creches, salas de amamentação
Estipêndios para Casa própria e aluguel	• Subsídios para casa própria e aluguel, subsídios para mudança, moradia da empresa, subsídios para ocasiões especiais (casamentos, funerais), suporte para alívio de desastres
Saúde e médico	• Despesas médicas e cobertura para check-up médico, centro de ginástica, operações clínicas anti-tabagismo, fundo anti-tabagismo
Educação	• Suporte pleno para instrução de ensino fundamental, ensino médio e taxas de faculdades, subsídios para livros escolares, subsídios para educação infantil
Benefícios opcionais	• Seguro de grupo contra acidentes pessoais para funcionários a nível de gerente assistente e abaixo, seguro de poupança para aposentadoria para funcionários técnicos
Outros	• Prêmio de Anos de Serviço, vale-transporte, subsídios para vestuário, subsídios para motoristas

DESEMPENHO



Renovação do Centro P&D Central:



Jardins de glicínias na Fábrica de Incheon

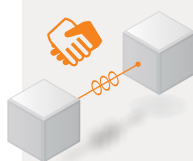


Centro de Creche de Incheon

RELAÇÕES HARMONIOSAS LABORAIS-GERENCIAIS

A Doosan Infracore está construindo um local de trabalho saudável, e harmoniosas relações laborais-gerenciais baseadas em confiança e esforços mútuos tanto do gerenciamento quanto dos membros dos sindicatos trabalhistas. Estamos também comprometidos a proteger os direitos dos funcionários baseados na crença que gente é a fundação para a criação dos valores futuros da empresa. Continuamos a fortalecer uma parceria “vencer-vencer” entre trabalho e gerenciamento, estabelecendo uma ampla gama de canais para refletir plenamente as reclamações e preocupações dos funcionários. Para encorajar nossos funcionários a apresentar suas ideias livre e abertamente, realizamos reuniões regulares tipo “coletivas” entre funcionários e o CEO para fomentar uma cultura de gerenciamento proativo.

ABORDAGEM



Conformidade com o Acordo Coletivo

Baseada tanto na letra quanto no espírito da Constituição da República da Coreia, e nas várias leis e regras relacionadas ao trabalho, a Doosan Infracore estabeleceu regras justas e voluntárias para melhorar as condições de trabalho e promover o gerenciamento democrático. Nós estamos conformes com a proibição do trabalho compulsório com o estipulado na Lei de Padrões Trabalhistas e no artigo 5 do Acordo Coletivo. Também cumprimos os padrões e regras internacionais estabelecidas pelos corpos internacionais como a ONU e a Organização Internacional do Trabalho incluindo as leis sobre trabalho infantil e contratação de crianças menores de 15 anos.

DESEMPENHO



Escolhida com empresa top em relações laborais-gerenciais

A Administração Trabalhista e de Emprego Regional de Busan e Gwangju agradeceu a “Certificação de Empresa Top em Relações Laborais-Gerenciais de 2011 às fábricas de Changwon e Gunsan. Para esta certificação, a administração seleciona e suporta empresas com excepcionais relações laborais-gerenciais baseadas em cooperação e parceria mútua.

Canais de Comunicação do Gerenciamento do Trabalho

Reuniões de Consulta Laborais-Gerenciais Representantes do trabalho e do gerenciamento - um mínimo de 3 e um máximo de 10 pessoas em cada lado – conduziram reuniões trimestrais tanto regulares quanto especiais, para debater questões como aumento da produtividade, distribuição de lucros, melhoramento do pessoal e políticas de gerenciamento de pessoal, melhorando benefícios de funcionários e o ambiente de trabalho. Se a empresa tivesse que entregar seus negócios, inteiramente ou em parte, a uma terceira parte através de atividade de F&A, uma segregação parcial ou outro tipo de transferência, ela é obrigada a consultar o sindicato trabalhista durante o estágio preparatório, e fazer notificações de suas intenções antecipadamente.

Comitê de Manipulação de Reclamações Trabalhistas O comitê, que consiste de 3 representantes do trabalho e do gerenciamento, realiza reuniões mensais para coleta de reclamações trabalhistas e opiniões de funcionários, permitindo aos funcionários enfocar em suas tarefas e deveres.

Comitê de Segurança e Saúde Industrial Composto de 18 membros – 9 do trabalho e 9 do gerenciamento – o Comitê de Segurança e Saúde Industrial realiza 4 reuniões regulares por ano, assim como sessões especiais para discutir questões extraordinárias. O comitê tem a tarefa de melhorar a segurança e a saúde estabelecendo planos de segurança industrial e prevenção de acidentes, assegurando a segurança e a saúde no ambiente de trabalho e obtendo os equipamentos relacionados a segurança e saúde. Questões de saúde e segurança que são requeridas a serem debatidas com o sindicato trabalhista, são tratadas como estipulado no acordo coletivo.

Canais de Comunicação do Gerenciamento do Trabalho

- Consulta ao Gerenciamento do Trabalho
- Reuniões
- Comitê de Manipulação de Reclamações Trabalhistas
- Menu dos Comitês
- Comitê de Segurança e Saúde Industrial
- Comitê de implementação de Estrutura e Força
- Inspeções de Segurança laborais-gerenciais
- Comitê de Benefícios do funcionário

Melhora a satisfação do funcionário, Fortalece a cooperação laboral-gerencial

Estabelecida nova cultura de gerenciamento do trabalho através da harmonia

ZOOM-IN



O sindicato trabalhista da Doosan Infracore concordou em terminar a relação preocupante laboral-gerencial do passado e estabelecer uma produtiva e substancial relação baseada em confiança e cooperação mútuas. O acordo alcançado no “Grande Debate de Coexistência Laboral-Gerencial” – realizado em 19 de abril de 2012, e assistido por 100 pessoas incluindo o líder do sindicato, diretores do sindicato, e o gerenciamento – deu a fundação para que a empresa perseguisse atividades de gerenciamento de maneira estável, e preenchesse suas responsabilidades sociais. Através da afirmação de cooperação harmoniosa laboral-gerencial, o sindicato disse que “abandonará os movimentos trabalhistas políticos e ideológicos do passado e perseguirá os direitos dos membros do sindicato através de relações harmoniosas laborais-gerenciais, e tomará parte das atividades de contribuição social.” O líder do sindicato adicionou que o sindicato “colocará prioridade no crescimento continuado da empresa e na segurança empregatícia dos membros do sindicato” e que “exercerá mais esforços para melhorar a produtividade e assegurar a competitividade na qualidade.”

MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

2.2

GERENCIAMENTO DE EHS

A Doosan Infracore reconhece que Ambiente, Saúde e Segurança (EHS) são vitais para o gerenciamento da sustentabilidade. Respondemos ativamente às questões e desafios de EHS como novas áreas de oportunidade para o gerenciamento corporativo. Estamos particularmente enfocados na melhoria das respostas às mudanças climáticas, gerenciamento de poluição, e saúde e segurança, que acreditamos serão críticos para nossas operações assim como para os interessados.

A Visão e a Estratégia do Gerenciamento de EHS

Nossa declaração de Doosan como uma “empresa global de EHS líder em maquinaria” estabeleceu a visão por trás do gerenciamento de EHS da empresa, e continuamos nossos esforços para minimizar os riscos de EHS por nossos negócios através da produção de produtos eco-amigáveis e do estabelecimento de novos processos de gerenciamento. Para alcançar a visão do gerenciamento EHS, desenvolvemos cinco estratégias de implementação de gerenciamento EHS: fortalecer o sistema de gerenciamento ambiental da empresa, assegurando crescimento mutualmente benéfico com parceiros, respondendo à mudança climática, desenvolvendo produtos eco-amigáveis e fortalecendo as comunicações públicas. Um conjunto de iniciativas e tarefas também foi formulado baseado nessas estratégias, para assegurar implementação efetiva.

As 5 Estratégias de Implementação de Gerenciamento EHS



ABORDAGEM

Política EHS

Na Doosan Infracore, todos os funcionários observam as seguintes políticas EHS para respeitar a dignidade humana, praticar a conservação ambiental, melhorar a qualidade de vida, e aumentar o futuro de nosso planeta – em todas nossas operações.

Operar o Sistema de Gerenciamento de EHS	Estabelecer, operar e continuamente desenvolver um sistema objetivando a melhoria do desempenho EHS em produtos, atividades, e serviços.
Estar conforme com regulamentos de ambiente, saúde e segurança	Cumprir leis regulamentos e convenções tanto internacionais quanto domésticas de EHS, instituir e implementar padrões internos de gerenciamento.
Desenvolver produtos seguros e eco-amigáveis	Desenvolver produtos eco-amigáveis que colocam a saúde e a segurança dos clientes em primeiro, contribuem para a prevenção do aquecimento global assim como para conservação ambiental sustentável economizando energia e recursos.
Estabelecer fábricas livres de acidentes	Melhorar a saúde e a qualidade de vida de todos os funcionários e parceiros comerciais, através da criação de um ambiente de trabalho orientado para pessoas, realizando dessa forma a meta máxima de criar fábricas livres de acidentes.
Comunicações com interessados	Continuar o crescimento como uma empresa confiável e respeitável, e socialmente responsável, fortalecendo a comunicação com interessados e divulgando os resultados do gerenciamento de EHS de maneira transparente.

DESEMPENHO

Organização EHS

Para operar uma organização EHS mais eficiente e sistemática à luz das localizações da empresa em expansão no exterior, e aumentar as questões ambientais globais, a sede – a fábrica de Incheon – opera uma Equipe de Planejamento de EHS, uma Equipe de Segurança e Saúde e uma Equipe de segurança de Incêndios e Ambiente, enquanto todas as outras fábricas operam suas próprias equipes EHS. O comitê EHS composto do CEO e os chefes de cada grupo de negócios (BG) é responsável por tomar decisões sobre políticas, planos e atividades EHS. Cada grupo de negócios realiza uma reunião mensal de EHS para discutir questões EHS e compartilhar o progresso feito para atingir as metas EHS. Para promover a comunicação pela empresa toda e discutir questões e melhorias chave, os chefes da Equipe EHS também realizam uma reunião mensal. Em 2011, fortalecemos a capacidade organizacional da empresa estabelecendo equipes EHS dentro de cada divisão comercial, e começamos a fortalecer atividades EHS no local, introduzindo peritos de terceiros como consultores proporcionando sessões de treinamento e orientação sobre a direção estratégica de EHS, percepção de segurança e sistema de gerenciamento de saúde e segurança.

Comitê EHS da empresa toda

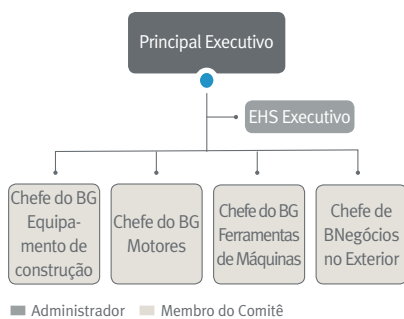
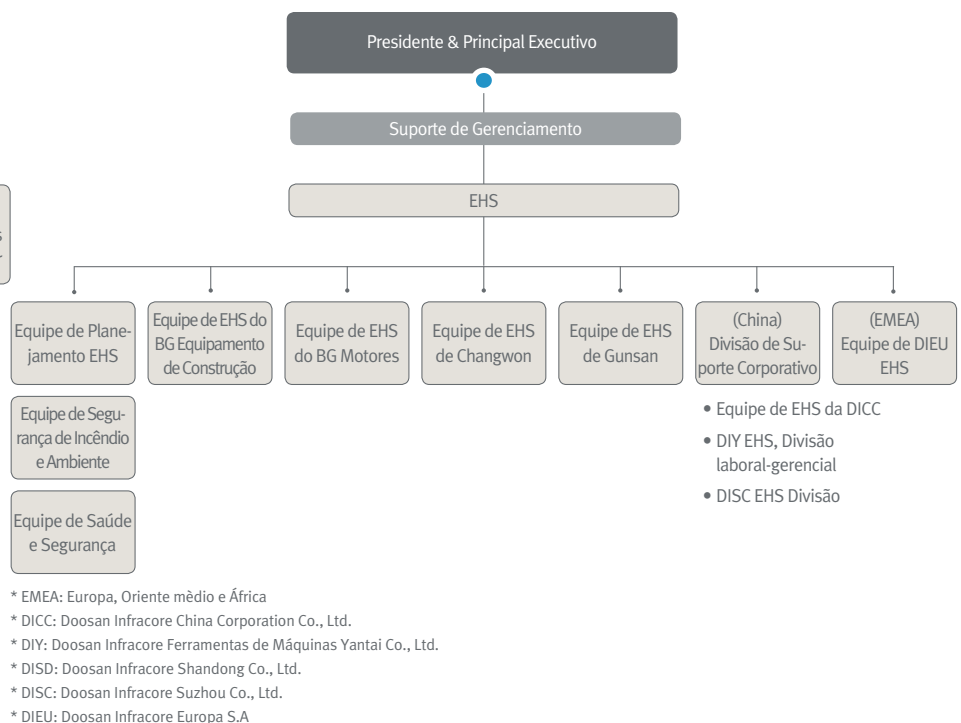
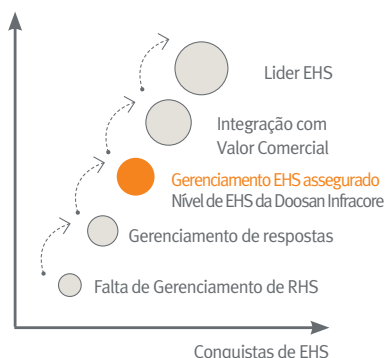


Gráfico Organizacional de EHS



Sistema de Gerenciamento de EHS

Fundação de Implementação de EHS
(Recursos, Sistemas e Instituições)



Sistema de Gerenciamento de EHS

Desenvolvemos Índices de Avaliação de Gerenciamento EHS pela empresa toda, que são aplicados a todos os nossos negócios incluindo entidades no exterior. Além disso, para assegurar melhoramentos contínuos no desempenho de EHS, gerenciamos os índices pela realização anual de análises de desempenho. Em 2011, o desempenho de EHS de chefes de grupos de negócios e executivos encarregados da produção, foram refletidos em seus indicadores de desempenho, realçando mais ainda os padrões de execução e gerenciamento. Como resultado desses esforços, o nível geral de gerenciamento de EHS da empresa foi atualizado em um grau a partir da fase "Gerenciamento de Respostas" para a fase "Gerenciamento EHS Assegurado". Conduzimos auditorias anuais internas e externas de nossas operações para confirmar se o sistema de gerenciamento de EHS está sendo plenamente implementado, e para verificar a conformidade com as leis e regulamentos. Também continuamos a fazer melhorias baseadas em resultados de auditorias. Como parte de nossos contínuos esforços para reduzir a pegada ambiental da empresa, e remover os riscos de acidentes industriais, a Doosan Infracore mantém o padrão internacional ISO 14001 assim como o padrão OHSAS 18001/KOSHA 1801 – que são os padrões globais dos sistemas de gerenciamento saúde e segurança ocupacional. Também monitoramos a segurança de maquinaria e ferramentas de risco enquanto implementamos o PSM (Gerenciamento de Segurança de Processo). Lutamos para avançar e apoiar o gerenciamento de EHS por todas nossas operações, conduzindo auditorias EHS em nossos locais domésticos, assim como nas localizações internacionais.

Metas e Conquistas em EHS

Na Doosan Infracore, estabelecemos e executamos alvos EHS anuais para preencher a visão e estratégias de implementação de EHS da empresa. Em 2011, atividades e programas – grandes e pequenos – objetivando a melhoria de EHS foram implementados em fábricas locais, através do Sistema de Gerenciamento do Índice de EHS na empresa toda.* Eles incluíram 565 melhoramentos na fábrica de Incheon, 409 casos na fábrica de Changwon e 312 na fábrica de Gunsan. Através desses esforços a empresa teve sucesso na criação de um local de trabalho livre de acidentes de EHS, enquanto melhorou os padrões gerais de gerenciamento de EHS da empresa. Para melhor gerenciar as conquistas EHS, também selecionamos indicadores avançados** para o desempenho de EHS consistindo de 12 itens incluindo Classificações Globais de Avaliação de Auditoria de EHS, a Taxa de Frequência de Treinamento de EHS e a Taxa de Ações Corretivas de EHS.

Metas EHS		Emissões dos gases do efeito estufa (tons de CO ₂)	Redução de Poluentes (Limite de um máximo de 50% do limite legal)	Programa de Gerenciamento de EHS (Nº de casos)	Indicadores avançados
Incheon	Metas de 2011	41.835 tonCO ₂	Abaixo de 20%	49	12 índices no alvo
	Resultados de 2011	46.566 tonCO ₂		50	9 índices conquistados
Changwon	Metas de 2011	18.464 tonCO ₂	Abaixo de 20%	17	12 índices no alvo
	Resultados de 2011	17.021 tonCO ₂		17	10 índices conquistados
Gunsan	Metas de 2011	9.965 tonCO ₂	Abaixo de 20%	10	12 índices no alvo
	Resultados de 2011	12.592 tonCO ₂		11	8 índices conquistados

* Sistema de Gerenciamento de Índice de EHS: Um programa que objetiva implementar melhorias em itens registrados e identificados como fatores chave baseados em impacto ambiental e avaliação de risco de ISO 14001 e OHSAS 18001/ KOSHA 16001.

** Indicadores avançados: Um índice objetivando evitar acidentes EHS e administrando gerenciamento preemptivo de EHS. Contém 12 itens incluindo classificações de avaliação de Auditoria Global de EHS, a taxa de implementação de ações corretivas baseadas em resultados da auditoria, e a taxa de completção de programas de gerenciamento ambiental.

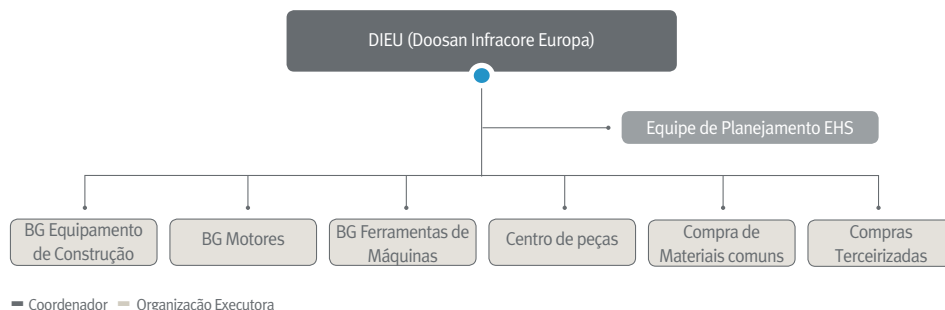
Avançando o Gerenciamento de EHS

Em 2011, a Doosan Infracore conduziu um Processo de Inovação (PI) de EHS pela empresa toda, conectado às estratégias de EHS da empresa, fortalecendo a resposta e processos para atender os padrões globais. Nossa meta em 2012 é criar um verdadeiro Local de Trabalho Smart, estabelecendo um sistema de TI integrado a EHS, conectado de forma móvel pela empresa toda.

Resposta aos Regulamentos Ambientais

Fortemente comprometida com a conformidade plena com as leis e regulamentos ambientais, a Doosan Infracore implementa estritas regras internas de EHS. Como um resultado, em 2011 a empresa mostrou um registro limpo de conformidade com as leis e regulamentos ambientais. Estabelecemos um sistema REACH de resposta pela empresa toda em 2011, atendendo a necessidade de construir infraestrutura para responder aos regulamentos químicos domésticos e globais, e para melhor obter informações sobre produtos químicos e gerenciar todo o processo químico nas fábricas. Em 2012, introduziremos um sistema que monitora as leis e regulamentos para o sistema integrado de TI de EHS para melhor responder aos regulamentos ambientais mais fortalecidos.

Resposta REACH, Gráfico Organizacional



2012

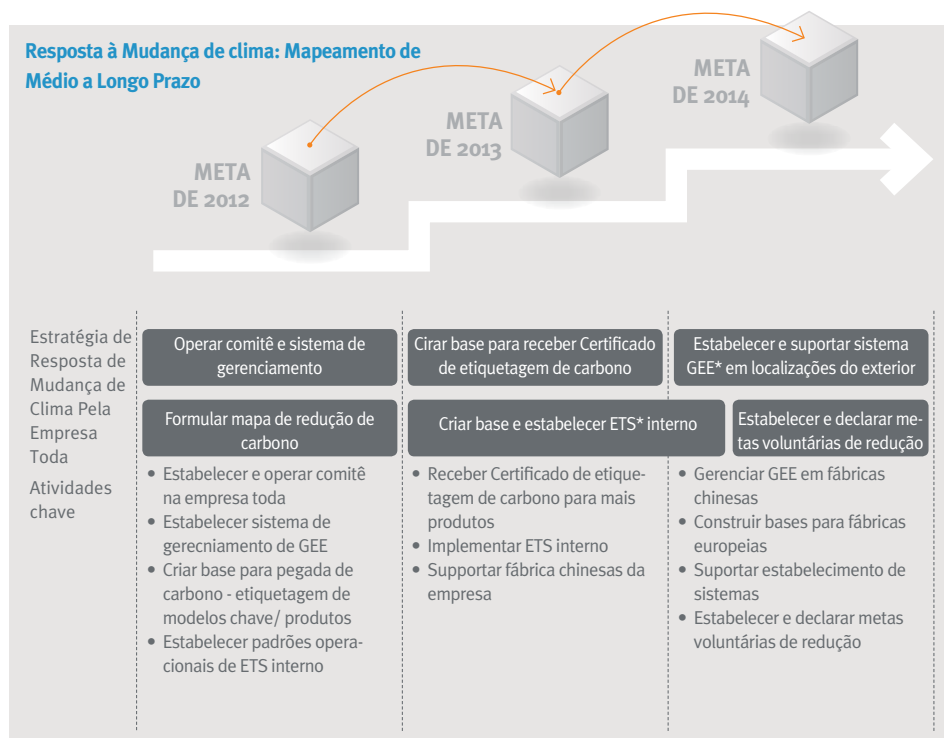
- Reestruturar o pessoal e a organização EHS nas fábricas do exterior, desenvolvendo programas de construção de capacidades, implementando treinamento
- Completar o sistema doméstico de TI de EHS; lançamento no exterior
- Estabelecer Regras e Procedimentos Globais
- Realizar Conferência Global de EHS

PLANO

RESPOSTA À MUDANÇA DE CLIMA

O aquecimento global grave provocado por uma elevação de emissões de gases do efeito estufa, está causando extremas flutuações de temperatura e secas mais frequentes, enchentes e tempestades ao redor do mundo. A mudança de clima agora impacta todas as áreas da atividade humana – incluindo a atividade industrial – assim como o ecossistema. A Doosan Infracore toma parte ativa nos esforços globais para mitigar as emissões de gases do efeito estufa, enquanto persegue internamente estratégias preemptivas para responder aos riscos da mudança de clima.

ABORDAGEM



* GEE: Gases do efeito estufa; * ETS: Sistema de troca de emissões

DESEMPENHO



Certificação de estoque de gás de efeito estufa



Sistema de gerenciamento de energia (EMS)

Estratégia de Resposta à Mudança de clima:

Sob uma estratégia de médio a longo prazo para responder a questões de mudança de clima, objetivamos desenvolver um sistema de gerenciamento de gases do efeito estufa até 2012, implementar um sistema interno de ETS, e receber Certificados de Etiquetagem de Carbono para produtos até 2013. Também planejamos expandir globalmente o sistema de gerenciamento de carbono, estabelecendo sistemas de gerenciamento de gases do efeito estufa em nossas localizações do exterior até 2014. A Doosan Infracore está respondendo ativamente às questões de mudança de clima fazendo melhoramentos voluntários objetivando a redução das emissões dos gases do efeito estufa, assim como do uso de energia. Estamos também comprometidos com os esforços de P&D para fabricar produtos com eficiência de combustível melhorada.

Força Tarefa da Iniciativa de Gerenciamento que Objetiva os Gases do Efeito Estufa

Em 2011, uma força tarefa composta de executivos e pessoal de cada grupo de negócios – Equipamento de Construção, Ferramentas de Máquinas e Motores – foi criada para efetivamente gerenciar as emissões de gases do efeito estufa na fábrica de Incheon, que foi designada como um “Local de Gerenciamento que Objetiva os Gases do Efeito Estufa (GEE)”. A equipe foi encarregada da resposta aos requerimentos regulatórios incluindo escrevendo declarações especificando atividades passadas de emissões de gases o efeito estufa, e estabelecendo planos de redução, assim como identificando e implementando atividades voluntárias de de resposta. Em 2012 planejamos operar um comitê de resposta à mudança do clima pela empresa toda, porque todas as nossas fábricas foram designadas “Locais de Gerenciamento Que Objetiva os Gases de Efeito Estufa”.

Gerenciamento de Emissões de Gases do Efeito Estufa e Sistema de Resposta

Construindo sobre dados existentes sobre os gases do efeito estufa, estabelecemos em 2011 o Sistema de Gerenciamento de Energia (EMS), melhorando grandemente nossas capacidades de gerenciamento de energia. Também desenvolvemos um sistema integrado de TI de gerenciamento de gases do efeito estufa pela empresa toda, como projeto que avança, com a meta de completar seu estabelecimento em 2012. O sistema servirá como gerenciamento de emissões de gases do efeito estufa pela empresa toda, e sistema de resposta em tandem com o sistema interno de ETS que também deverá ser desenvolvido no futuro.

Esforços para a Redução de Emissões dos Gases do Efeito Estufa

Cada um de nossos grupos de negócios estão comprometidos a reduzir as emissões dos gases do efeito estufa, estabelecendo metas de redução e engajamento numa ampla gama de atividades voluntárias de redução. Em 2011, os esforços de redução foram feitos em operações no local através da introdução de instalações e equipamentos altamente eficientes em energia, gerenciando o pico de energia e reduzindo o uso de combustíveis, enquanto que nos escritórios os funcionários contribuíram com a implementação de hábitos diários de economia de energia.

Esforços de Redução de Energia

Introdução de Instalações de Alta Eficiência Compressores de ar com 1.250hp com eficiência de produção de alta taxa de fluxo volumétrico por unidade foram instalados na oficina nº 2 de compressores de ar na fábrica de Incheon. Toda a refrigeração e o aquecimento pela fábrica e os secadores de ar na oficina de compressores de ar na fábrica de Changwon foram substituídos por modelos com alta eficiência de economia de energia. Estas medidas montaram a um efeito de redução de energia valendo 150 milhões de won anuais.

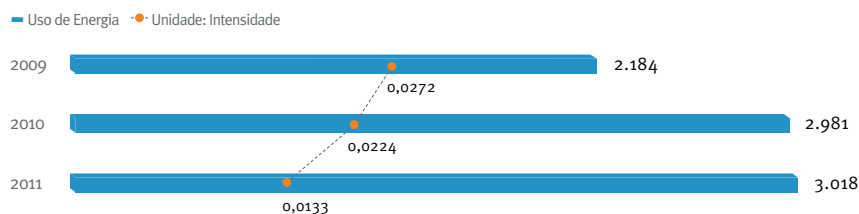
Esforços de Redução de Uso de Energia e Combustível Gerenciando o pico de energia abaixo dos níveis alvo, economizamos 93 milhões de won anuais em custos de consumo de energia. Reduzimos os custos de aquecimento substituindo os aquecedores de vapor de gás nas fábricas e dormitórios de funcionários, por aquecedores elétricos e reforçamos o isolamento dos telhados. Também operamos um sistema de recuperação de calor de condensado que nos permite economizar adicionais 130 milhões de won anuais em custos de combustível.

Economia de energia diária Na Doosan Infracore, funcionários são encorajados a usar sistemas de vídeo conferência instalados nas localizações domésticas e no exterior da empresa, para melhorar a eficiência no trabalho e reduzir emissões dos gases do efeito estufa causadas por frequentes viagens de negócio. Alcançamos reduções em emissões operando ônibus comuns e um esquema de rotação baseado no nº da placa dos carros, que limitam o uso dos carros segundo a data, assim como encorajando os funcionários a usar transporte público. Foi feita uma variedade de esforços de economia de combustível como desligando as luzes do escritório durante as horas do almoço e do jantar, e desligando as tomadas quando deixar o escritório, resultando custos economizados de 13 milhões de won.

Participação Voluntária do Projeto de Divulgação de Carbono (CDP) por 3 Anos Consecutivos

A Doosan Infracore participou voluntariamente no CDP desde 2009 para preencher responsabilidades sociais corporativas e contribuir para o Crescimento Verde de Baixo Carbono. A informação divulgada através do CDP – níveis de emissões dos gases do efeito estufa assim como estratégias de gerenciamento de carbono – são vitais para tomadas de decisões pelos investidores. A Doosan Infracore foi reconhecida por seu gerenciamento de carbono responsável e transparente, e selecionada com outras subsidiárias do Grupo Doosan – Doosa Indústrias Pesadas e Construção e Doosan Corporation – como um dos top 5 conglomerados tomando parte do CDP e respondendo às mudanças de clima.

Uso de Energia Direto/Indireto (Unidade: Unidade Básica TJ, TJ/1 mil. won)



Instalou Equipamentos de Alta Eficiência
(Compressor de Ar)

2012

- Estabelecer governança de resposta à mudança de clima em localizações domésticas e chinesas
- Criar uma base para sistema de troca de emissões internas (ETS)
- Adquirir Certificado de Etiquetagem de Carbono para equipamentos de construção

PLANO

GERENCIAMENTO DE POLUENTES

A Doosan Infracore cumpre estritamente os padrões de gerenciamento de poluição do ar e da água, para manter volumes de poluentes de pelo menos 50% do limite estatutário ou mais baixo. Dado o interesse em elevação pelas questões ambientais nas comunidades locais e na sociedade em especial, nosso princípio é tomar uma abordagem preemptiva no gerenciamento de poluentes, nos empenhando para ir além de simplesmente atender limites regulatórios, introduzindo tecnologia de vanguarda eco-amigável. Procuramos responder ativamente às reclamações dos cidadãos assim como aos potenciais risco de EHS, para assegurar a qualidade de vida para a comunidade local e melhorar a economia local. Regulamentos mais duros sobre poluição e aumento das reclamações civis, são considerados fatores de risco. Como tal, continuamos a expandir investimentos para melhorar instalações relacionadas, assim como gerenciamento no local. Também estamos ativos na comunicação de nossos esforços e conquistas para a comunidade local, para acalmar preocupações. Continuaremos a monitorar nossos esforços para assegurar melhoramentos substantivos.

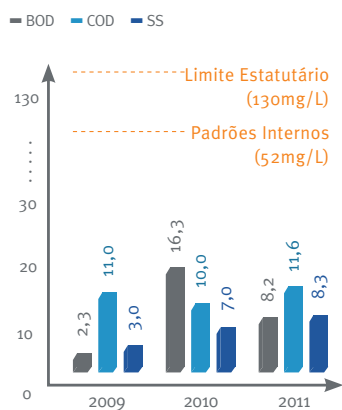
DESEMPENHO



Veículo de limpeza da fábrica de Incheon

Volume de Descarga de Águas Servidas

(Unidade: mg/L)



* O volume de descarga de poluentes nas fábricas de Changwon e Gunsan são mantidos estritamente em níveis abaixo dos limites estatutários e internos. Consulte o Apêndice para mais detalhes.)

* BOD: Demanda de Oxigênio Bioquímico

* COD: Demanda de Oxigênio Químico

* SS: Sólidos Suspensos

PLANO

Gerenciando a Poluição do Ar

Eliminando Odor Em 2011, uma avaliação independente em processos que provavelmente causam odor foi conduzido na forja da fábrica de Incheon, como parte dos esforços para tratar – adiantadamente – de uma elevação nas queixas que pode seguir-se à implementação de políticas do governo objetivando a melhoria da qualidade do ar na área metropolitana, o desenvolvimento de um complexo residencial vizinho, e um aumento da população residente no local. Baseada nos resultados, a Doosan Infracore e o escritório distrital de Incheon Dong-gu estabeleceram planos conjuntos para fazer melhorias necessárias. Continuaremos a expandir investimentos nas instalações para melhorar o controle de odor, assim como implementar processos verdes.

Reduzindo Poeira de Ácido Arsênico Para reduzir a poeira de ácido arsênico – que está surgindo como uma questão local e global – em 2011, adquirimos dois veículos de limpeza/espargidores de água que operam duas vezes por dia nas fábricas. Planejamos instalar instalações de coleta de poeira nos locais, para armazenar detritos de areia das forjas que fazem uso das instalações de coleta de poeira liberada, canos e tremonhas. Continuaremos os esforços para evitar, fundamentalmente, a ocorrência de poeira de ácido arsênico em nossas fábricas.

Gerenciando a Qualidade da Água

Em 2011, para eliminar o risco de poluentes acumulados no local da fábrica serem descarregados na água do mar próximo durante o estágio inicial de uma tempestade, instalamos instalações para reduzir poluentes de origens não definidas em nossa fábrica de Incheon. As novas instalações – um dispositivo tipo espiral e filtros fibrosos – asseguram que os poluentes são filtrados e água limpa da chuva seja descarregada durante o evento de uma tempestade. Também reforçamos nossa prontidão contra liberações inesperadas de poluentes, instalando portas adicionais para água nos drenos, habilitando a fábrica a bloquear a liberação de poluentes no evento de um acidente.

Gerenciando o Solo

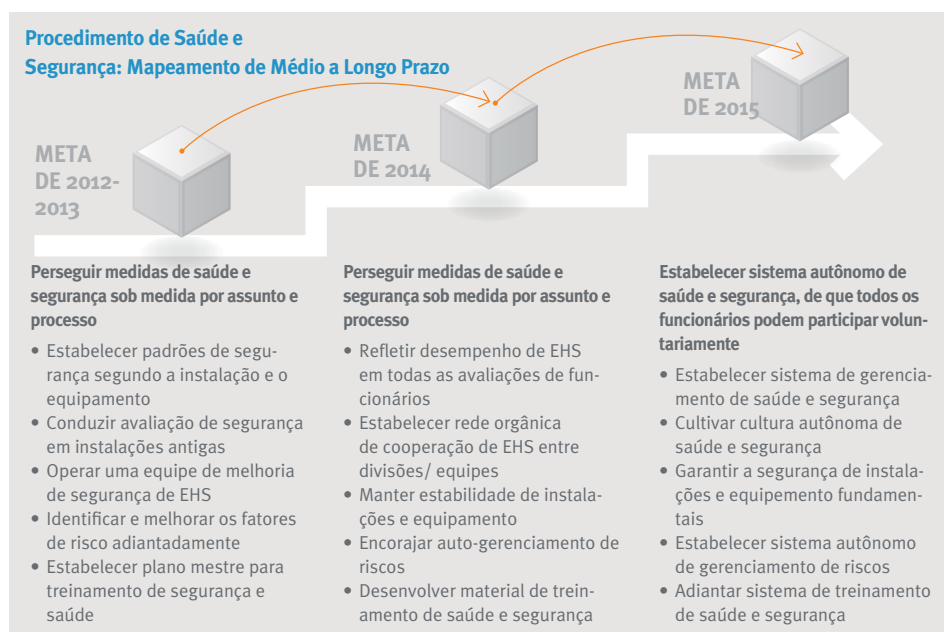
Uma pesquisa detalhada de contaminação do solo foi conduzida na fábrica de Incheon por dois anos, começando em 2009, o que nos habilitou a identificar o escopo da contaminação e, voluntariamente iniciar um projeto de restauração de 3 anos em 2011. Acreditamos que o trabalho de restauração vai solidificar a posição da fábrica como fábrica eco-amigável ao eliminar os poluentes do solo.

2012

- Fechar instalações existentes de águas servidas e construir uma instalação separada na área de carga da fábrica de Incheon
- Resolver as questões de prevenção de odor na fábrica de Incheon
 - Fechar a oficina de montagem hidráulica, melhorando o sistema de despejo
- Melhorar a situação da poeira de ácido arsênico na fábrica de Incheon
 - Instalar recursos adicionais de lavagem de rodas de veículos, melhorando o plano de transferência de poeira
- Estabelecer plano para instalar recurso de prevenção de poluição, local de armazenamento de detritos e recursos de bloqueio de saída de drenagem, seguindo-se à construção das novas instalações de Sungju na fábrica de Changwon

SAÚDE E SEGURANÇA

A filosofia corporativa da Doosan Infracore coloca as pessoas primeiro. Nosso princípio orientador em todas as operações comerciais é proteger nossos funcionários assim como os dos parceiros comerciais de acidentes, e promover sua saúde física e mental. Com essa finalidade, a empresa envia esforços continuados para reduzir taxas de acidentes, fornecendo treinamento efetivo de saúde e segurança, e tomando uma abordagem nova de atividades de prevenção de acidentes, que requer a participação de todos os funcionários. Continuamos a construir um “Grande Local de Trabalho”, operando uma ampla faixa de programas de promoção de saúde para funcionários e suas famílias.



ABORDAGEM

Melhorar Gerenciamento de Saúde e Segurança

Implementamos uma ampla faixa de programas de prevenção de acidentes que encorajou a participação de todos os funcionários incluindo o sistema de Guardiões de Segurança, o esquema de Observação de Segurança, a campanha de Acidentes Zero, e o programa de ‘quase que’. Nossa meta de médio a longo prazo é estabelecer um sistema autônomo de saúde e segurança de que todos os funcionários participassem voluntariamente. Para alcançar esta meta até 2015, continuaremos a melhorar a saúde e a segurança em todas as nossas operações.

Programa de Participação de Funcionários para Prevenção de Acidentes

Sistema Guardiões da Segurança Como parte de nossos esforços para evitar acidentes no local, encorajamos a participação ativa de funcionários selecionando um “Guardião de Segurança” para cada unidade de linha de produção, que entoe os lemas diários de segurança, identifique riscos e conduza verificações de segurança, e faça propostas para a melhoria da segurança no local.

Esquema de Observação de Segurança Sob o Esquema de Observação de Segurança, os funcionários verificam a segurança no local completando uma lista diária de verificação de segurança e removendo riscos. O esquema fortaleceu as capacidades de EHS para trabalhadores no local, enquanto realçou a execução de atividades de segurança. Continuamos a eliminar riscos no local ao tomar necessárias medidas corretivas imediatas. Em 2011, promovemos percepção de segurança convidando peritos independentes de gerenciamento de segurança para fornecer treinamento e consultas objetivando o apoio a capacidades de ações de segurança de trabalhadores no local.

Campanha de Acidentes Zero Estamos executando uma campanha de 100 dias de acidentes zero para todos os funcionários técnicos de cada unidade de linha de produção. A campanha objetiva motivar e fornecer incentivos para prevenção de acidentes recompensando os que conquistaram 100 dias de “o” acidentes. Recompensas adicionais são dadas, consequentemente, a realizadores consecutivos. Em 2011, 148 unidades de produção receberam recompensas por conquistarem a marca dos 100 dias.

Identificando ‘Quase Ques’ Funcionários de cada unidade de linha de produção são requeridos identificar e reportar pelo menos um caso de ‘quase que’ todos os meses. Ao apresentar estes casos, os funcionários recebem a oportunidade de compartilhar informações e tomar medidas ativas para remover os riscos identificados. Os melhores casos são selecionados por avaliação e divulgados por toda a empresa. Nós também fornecemos recompensas ao realizar uma competição de apresentações de melhores casos a cada seis meses.

DESEMPENHO



Guardiões da Segurança



Recipientes de recompensas por Acidentes Zero

Atividades de Promoção de Saúde de Funcionários

Para promover a saúde de nossos funcionários e suas famílias, nós operamos um hospital afiliado que proporciona serviços médicos incluindo check-ups médicos para todos os funcionários e seus cônjuges com idade acima de 35 anos. Também operamos centros de ginástica em nossas fábricas de Incheon, Changwon e Gunsan, assim como clínicas anti-tabagismo e um programa “Consumo Moderado de Álcool 119” para promover hábitos de estilo de vida mais saudáveis.

Programas de Promoção de Saúde de Funcionários

Programa	Benefícios
Hospital afiliado	Hospital afiliado no local, sala de exercício terapêutico, sala de terapia física e laboratórios
Check-ups médicos	Suporte para custo de check-ups médico para funcionários e cônjuges
Vacinas	Cobertura médica para vacinas contra influenza para funcionários e suas famílias, cobertura médica para vacinas contra hepatite A, e vacinas obrigatórias requeridas para viagens comerciais ao exterior
Centros de Ginástica	Seis treinadores profissionais no pessoal, com gerenciamento de peso e programas personalizados
Programas de Gerenciamento de Saúde	Consultas médicas baseadas em check-ups regulares
Clínica anti-tabagismo	Suporte aos esforços do funcionário para que pare de fumar, com clínicas de saúde locais
Consumo Moderado de Álcool 119	Campanha objetivando estabelecer uma cultura de consumo responsável de álcool (Uma vez por semana, um tipo de álcool, uma reunião, terminar antes das 9 da noite)



Centro de Prevenção a Desastres



Operar Caminhão Interno Anti-Incêndios

Combate a Incêndios e Prevenção de Desastres

O centro de prevenção a desastres da Doosan Infracore opera 24 horas por dia baseado num sistema otimizado e compreensivo, que lança GDS* e CCTVs para sutilmente responder a e proteger os recursos materiais e humanos da empresa em emergências, incluindo incêndios, desastres naturais, e vazamentos de substâncias químicas e óleo. Em 2011, fortalecemos mais nossas capacidades de prontidão de desastres investindo um total de KRW 5,1 bilhões, na compra de um motor para incêndios químicos; instalando um sistema de detecção de calor, fumaça e incêndios: substituindo instalações de extinção de incêndios, e instalando recursos de combate a incêndios baseados em gás em zonas potenciais de incêndios. Continuamos a remover os potenciais riscos conduzindo uma verificação de segurança anti-incêndio por nossas operações diárias, incluindo monitoração de incêndios antes, durante e depois de trabalhos a quente; e tendo cuidados com equipamento de aquecimento durante a estação do inverno. Como resultado de nossos continuados esforços para melhorar instalações de segurança anti-incêndios e a operação de um centro de prevenção de desastres, não ocorreu nenhum acidente com fogo em 2011. Em reconhecimento de nossas conquistas no realce de prontidão e respostas contra incêndios, assim como dos esforços para baixar o potencial dos danos por fogo, o Governo Metropolitano de Incheon selecionou a Doosan Infracore como uma excepcional fábrica em termos de gerenciamento de incêndios e agraciou um prêmio no 49º Dia de Prevenção de Incêndios.

* GDS : Sistema de Exibição Gráfica

Investimentos em Prevenção de Incêndios e Planos Futuros

Programas de Prevenção de Incêndios/ Atividades	Período	Investimento (100 milhões de won)
Prevenção de incêndio elétrico		
• Atualização de instalações elétricas	2010	9,6
• Instalar fios terra em saídas elétricas	2010	5
Reforçar instalações automáticas de detecção de incêndios		
• Reforçar detetores, receptores e linhas	2010~2011	30
Estabelecer sistema de extinção antecipada de incêndios		
• Atualizar extintores de incêndio no teto; evitar congelamento de canos de água para incêndios	2011	9
• Estabelecer centro de prevenção de desastre; começar a operar caminhão anti-incêndios	2010~2011	4
• Melhorar o sistema automático de extinção de incêndios	2010~2011	8
• Reforçar instalações de evacuação (luzes de faixa de emergência, sistema de transmissões de emergência)	Planejados para 2012	8
Total do Investimento		73,6

PLANO

2012

- Alcançar taxa de acidentes de 0,35% na empresa toda, acidentes relacionados ao trabalho caíam 80% (comparados ao ano anterior)
- Lançando campanha encorajando trabalhadores a estabelecer regras de segurança, implementar auto-gerenciamento de processos perigosos
- Estabelecer plano para implementar fundo anti-tabagista
- Atualizar cenário de resposta de emergência, conduzir treinamentos
- Fortalecer a monitoração de equipes internas de treinamento de combate a incêndios

RESPONSABILIDADE CORPORATIVA COM NOSSOS INTERESSADOS

3.1 Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais

3.2 Contribuição Social

Acreditamos que as corporações são membros da sociedade, requeridas a preencher responsabilidades sociais e buscar o crescimento com a comunidade local e vários interessados.

Para assegurar crescimento mútuo, a Doosan Infracore procura melhorar a competitividade de nossas empresas parceiras, estabelecendo virtuosas parcerias de excelência. Ademais, engajamos numa ampla gama de atividades para suportar as comunidades locais ao redor do mundo, onde nossos negócios estão localizados, liedrando o caminho para preencher responsabilidade social corporativa e construindo um mundo mais inclusivo, mais saudável.



3



Suportar a competitividade de
empresas parceiras

38 PARCEIROS



Suporte financeiro
estendido a nossos parceiros

892

100 milhões de won



Investimentos em
contribuição social

203

100 milhões de won





P Quais são os programas de crescimento mútuo chave da Doosan Infracore?

R Acreditamos que os fornecedores são valiosos parceiros comerciais, portanto estamos estabelecendo uma cultura de crescimento mútuo. Com essa finalidade, estamos buscando realçar a competitividade de nossos fornecedores na manufatura, através da operação de uma Equipe de Suporte ao Reforço de Competitividade, enquanto estendemos apoio financeiro e educacional. Além disso, estamos avançando conjuntamente nos mercados estrangeiros, criando um ambiente para investimentos, compartilhando as informações comerciais, fornecendo suporte de gerenciamento e tecnologia, garantindo pedidos para ajudar os fornecedores a estabelecer com sucesso seus negócios no exterior. Também procuramos espalhar um cultura de conformidade voluntária ao comércio justo, suportando a introdução de Programas de Conformidade (CP) aos fornecedores. Nós também conduzimos avaliações e educação de EHS para elevar a percepção da segurança e apoiar a resposta às questões ambientais.

[Crescimento Compartilhado]
Diretor Gerente Executivo Wooyoung Lee

P Você pode nos dizer a direção e a estratégia do gerenciamento de sustentabilidade e as atividades de contribuição social da Doosan Infracore?

R Na Doosan Infracore, a Equipe de Gerenciamento de Sustentabilidade – que está sob o controle do Centro Corporativo – estabelece e executa estratégias e direções de sustentabilidade pela empresa toda de maneira sistemática. Realçamos continuamente o valor corporativo identificando valores centrais através de avaliações internas e continuada comunicação com interessados, estabelecendo e executando estratégias que respondem às ameaças e oportunidades identificadas adiantadamente. Estamos implementando o lançamento de um sistema de gerenciamento de sustentabilidade nas nossas operações domésticas, assim como para nossas operações no exterior. Ademais, a Doosan Infracore reconhece a Responsabilidade Social Corporativa como um dever básico que as corporações precisam preencher como membros da sociedade. Como tal, estamos buscando uma ampla gama de atividades que estão alinhadas com as estratégias de contribuição social de nossa empresa 'holding' lançando uma nova equipe de contribuição social sob o Centro Corporativo. Nossas atividades de contribuição social não são limitadas a doações únicas, mas também enfocam no apoio da geração futura – nossas crianças e jovens. Estamos engajados numa ampla gama de programas voluntários para ajudá-los a tornarem-se membros responsáveis da sociedade. A “Escola de Sonho” da Doosan Infracore é um programa chave implementado em todo o país, objetivando instilar esperanças e sonhos em jovens de famílias de baixa renda, e desenvolver suas capacidades. Além disso, planejamos expandir as atividades de contribuição social às nossas localizações no exterior sob a mesma direção.

[CSR]
Diretor Gerente Kwonoh Nam



Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais

Questões Chave

- Estabelecer o Sistema de Parceria de Ciclo Virtuoso parceiros comerciais
- Fortalecendo nossa competitividade global através do crescimento mútuo com parceiros comerciais
- Compartilhando nossa visão e metas com fornecedores e outros parceiros, reconhecendo plenamente que essas relações são parcerias e trabalhando consequentemente com elas
- Melhorando nossas comunicações gerais com todos os parceiros comerciais
- Implementação da política do governo coreano sobre crescimento mútuo

Desempenho Chave

- Melhorada a competitividade de fabricação de nossas empresas parceiras porque nossa Equipe de Suporte de Reforço da Competitividade forneceu apoio a 38 parceiras in 2011
- Forneceu educação e treinamento tecnológico assim como suporte de desenvolvimento de peças para ajudar os parceiros a aumentar suas capacidades
- Disseminou a cultura da conformidade voluntária com o comércio justo ajudando os parceiros (13 empresas) a implementarem CP
- Conduziu verificações de segurança e treinamento para suportar EHS para os parceiros (19 empresas)
- Expandiu o suporte financeiro para assegurar a solidez financeira de nossos parceiros (incluindo a criação do Fundo de Coexistência no valor de KRW 18 bilhões)
- Realizou programas para ajudar os parceiros a entrarem juntos nos mercados do exterior como a China e o Brasil e estabelecer com sucesso seus negócios nos mercados locais
- Comunicação melhorada com parceiros através das visitas do CEO e uma linha quente de parceiros

3.1

Contribuições Sociais

Questões Chave

- Buscar atividades de contribuição social de maneira sistemática
- Expandir e promover programas de contribuição social que encoraje a participação voluntária dos funcionários
- Contribuir com as comunidades locais

Desempenho Chave

- Lançou a Equipe de Contribuição Social
- Estabeleceu a direção das estratégias de contribuição social, que estão alinhadas com a direção de contribuições sociais da empresa 'holding'
- Realizou os programas Aula de Tecnologia de Engenharia Junior e Início de Sonho para apoiar as futuras gerações
- Realizou Dia do Voluntário DI pela empresa toda e engajou em atividades de voluntários nas comunidades locais
- Estabeleceu orientações de suporte para grupos de voluntários dentro da empresa, para promover participação de funcionários e introduziu sistema de processamento de dados de contribuições sociais pela empresa toda
- Conduziu educação sobre contribuição social para funcionários
- Publicou um noticioso mensal sobre contribuições sociais para compartilhar valores de contribuição social e promover a participação

3.3

RESPONSABILIDADE
CORPORATIVA
COM NOSSOS
INTERESSADOS

CRESCIMENTO MÚTUO COM NOSSOS PARCEIROS COMERCIAIS

3.1

A Doosan Infracore designou o "Estabelecimento de um Sistema de Parcerias de Ciclo Virtuoso com Parceiros Comerciais" como o lema por trás do fortalecimento de nossa competitividade global e do alcance do crescimento mútuo com nossos parceiros. O Sistema de Parceria de Ciclo Virtuoso objetiva aplicar a tecnologia da Doosan, controle de qualidade e sistema de gerenciamento de crescimento tecnológico e avanço de sistema comercial – que até agora tem sido limitado à Doosan Infracore – a todos os nossos parceiros. Isso é desenhado para mover-se além da estrutura existente de compras e subempreitada, para melhorar a competitividade da cadeia de suprimento geral, compartilhar os benefícios com nossos parceiros, e daí solidificar nossas parcerias com eles. Além de manter a qualidade a tender os prazos de entrega, também fazemos esforços conscientes para estimular a economia local perto de nossos locais de produção através da compra de mercadorias locais. Num esforço para buscar nossa estratégia de crescimento com parceiros na empresa inteira, operamos a "Equipe de Promoção de Crescimento Mútuo" sob o controle direto do nosso CEO. Além disso, estabelecemos um sistema de monitoração específico e sistemático em que formulamos planos comerciais relacionados, e usamos os resultados para avaliar o desempenho de nosso gerenciamento top.



ABORDAGEM

Atividades para Fortalecer a Competitividade dos Parceiros Comerciais

Uma Equipe de Suporte de Reforço da Competitividade Para ajudar os parceiros a apoiar sua competitividade de manufatura, formamos uma Equipe de Suporte do Reforço da Competitividade, que compreende mais de 50 peritos internos e consultores em tecnologia sob o controle direto de nosso CEO. A Equipe de Suporte do Reforço da Competitividade forneceu suporte para 38 empresas parceiras em 2011, com programas de crescimento mútuo estabelecidos para cada divisão de negócios, incluindo atividades de suporte à inovação do TQM (Gerenciamento Total de Qualidade), treinamento de tecnologia e suporte à melhoria da competitividade em custos. Por exemplo, a Dae Young Coretech, nosso parceiro comercial de ferramentas de máquinas, é um caso exemplar de trabalho de equipe, que foi além de uma relação tradicional cliente-fornecedor o que levou à melhoria da competitividade do parceiro. A Dae Young Coretech viu um aumento de 65% nas vendas, aumentou seu desempenho de qualidade do produto para zero PPM, reduziu custos e expandiu sua capacidade de OEM com a ajuda da Doosan Infracore, que forneceu suporte em técnicas de gerenciamento de qualidade do produto, tecnologia de produção, equipamento de mensuração e recrutamento personalizado.

Suporte para a Educação Para aumentar as competências de nossos parceiros comerciais, oferecemos oito cursos de treinamento em cooperação com as universidades na Coreia, para 190 executivos e funcionários de 102 empresas parceiras. Além disso, fornecemos treinamento de subempreiteiro para 91 funcionários de 89 empresas, para estabelecer uma cultura de comércio justo entre fornecedores de 1º e 2º níveis. Em conexão com as universidades, comissionamos o treinamento para construir uma força de trabalho mais resistente para parceiros comerciais, com 154 funcionários de 50 empresas completando o curso. Também fornecemos 4 cursos de treinamento incluindo EHS (Ambiente, Saúde e Segurança) e 3R2S (3R: Montante certo, produto certo, posição certa/ 2S: Classificar e Corrigir) para 302 funcionários de 221 empresas. Adicionalmente, 11 sessões de treinamento no gerenciamento do local de origem para FTAs foram proporcionadas para 510 funcionários de 373 empresas.

Suporte para Desenvolvimento de Peças Além de KRW 27,8 bilhões em moldes e equipamentos relacionados, fornecidos por 298 empresas, foi rendida assistência no desenvolvimento de peças feitas na Coreia para 11 empresas em 20 ocasiões, com o que se espera que as vendas aumentem mais KRW 15,5 bilhões. Suporte para desenvolvimento conjunto de novos modelos foi dado a 26 empresas em 34 ocasiões, das quais se espera um

DESEMPENHO

aumento de vendas de KRW 176,1 bilhões. Outras atividades que conduzimos para suportar desenvolvimento de peças para nossos parceiros comerciais, incluíram suporte a desenvolvimento OEM e de módulos, concedendo licenças em tecnologias, e introduzindo serviços de intermediação de tecnologias.

Suporte para CP e Gerenciamento de Sustentabilidade Suportando a introdução de CP (Programas de Conformidade) para 13 empresas parceiras, ajudamos a espalhar a cultura de conformidade voluntária com o comércio justo. Também conduzimos verificações de segurança e treinamento para suporte de EHS em 19 empresas parceiras. Ademais, avaliamos as atividades gerais de nossos parceiros de 1º nível em gerenciamento de sustentabilidade como gerenciamento ético, gerenciamento de satisfação de clientes, garantindo e nutrindo a força de trabalho, gerenciamento eco-amigável e construção de capacidades de resposta à emergências. Fornecendo incentivos para parceiros que demonstram excelente desempenho nessas avaliações, estamos encorajando parceiros a voluntariamente empreender atividades de gerenciamento de sustentabilidade.

Uma Cerimônia de Lançamento Realizada para Suportar a Adoção de CP Pelos Parceiros Comerciais

ZOOM-IN

A Doosan Infracore realizou uma cerimônia de lançamento no Sheraton Incheon Hotel em 24 de novembro, para suportar a introdução de CP pelos parceiros comerciais num esforço de disseminar a cultura da conformidade voluntária com o comércio justo, encorajando as PMEs a adotar o CP. Parceiros comerciais cujas vendas excedem KRW 2 bilhões, e cujas classificações são de grau 3 e acima em nossa avaliação, foram qualificados para aplicar para este programa de suporte. Em 2011, 13 empresas participaram, seguindo a participação de 16 empresas em 2010 e 10 em 2009. As empresas participantes recebem treinamento e consultoria relacionado a CP, manuais de CP (para PMEs) e suporte à adoção dos regulamentos. Encorajando o comércio justo entre parceiros de 1º e 2º níveis, podemos evitar violações legais entre os parceiros, e assegurar o suprimento e a demanda estáveis de peças.

Expansão de Suporte Financeiro

Para assegurar a solidez financeira e gerenciamento estável para as empresas parceiras, a Doosan Infracore criou um Fundo de Coexistência de KRW 18 bilhões, entregando KRW 7,8 bilhões para 9 empresas. Fornecemos KRW 55,6 bilhões em Empréstimos de Rede para 87 empresas, KRW 8,8 bilhões em Empréstimos Empresariais às Famílias a 14 empresas, e KRW 13,1 bilhões do Programa de Garantia de Coexistência para 26 empresas. Estabelecemos também um Programa de Garantia de Crescimento Mútuo com um teto de KRW 7,2 bilhões, entregando KRW 500 milhões a cada empresa. Além disso, alocamos KRW 3,2 bilhões para investimentos em expansão de instalações a 4 empresas parceiras. Planejamos continuar a aumentar o suporte financeiro depois de avaliações, se e quando surgirem novas demandas.

Entrada Conjunta nos Mercados Estrangeiros

A Doosan Infracore está providenciando suporte para a garantia de pedidos e resolução de dificuldades para 36 empresas parceiras, que entraram junto no mercado chinês. Também estamos conduzindo um programa para criar um ambiente saudável para investimentos, compartilhar informações comerciais e fornecer gerenciamento e suporte de tecnologia, num esforço para ajudar as empresas parceiras – que entraram juntas em novos mercados como a China e o Brasil – a estabelecer com sucesso seus negócios nos mercados locais.

Participação Conjunta na KOMAF 2011 e na DIMF 2011

ZOOM-IN

A Doosan Infracore instalou estandes combinados junto com 6 empresas parceiras na KOMAF (Feira de Maquinaria da Coreia) 2011, realizada na KINTEX em Ilsan de 28 de setembro a 1º de outubro de 2011. Nossos estandes de exposição foram desenhados de modo que os estandes de nossos parceiros estivessem conectados ao estande da Doosan Infracore no centro, como uma faixa de Möbius. O significado deste desenho era que a Doosan Infracore está buscando crescimento mútuo infinito com nossos parceiros comerciais, e o layout habilitou os visitantes a ver os produtos da Doosan Infracore e os de nossos parceiros numa olhadela só. A Doosan Infracore foi a única empresa que instalou os estandes combinados na feira, junto com empresas parceiras. Fornecemos os fundos para o espaço da exibição e seu interior para nossos 6 parceiros. Ademais, 3 parceiros foram convidados para juntar-se à Doosan e expor produtos e tecnologia aos aproximadamente 3.300 revendedores internacionais e domésticos que frequentaram a DIMF (Feira Internacional de Ferramentas da Doosan) 2011, realizada em maio na fábrica de Changwon na Província de South Gyeongsang.



Melhorando a Comunicação com Parceiros Comerciais

A visita do CEO a empresas parceiras e o Conselho de Crescimento Mútuo A Doosan Infracore está acelerando suas atividades de gerenciamento e crescimento mútuo no local, quando o nosso CEO e chefes de grupos comerciais fazem visitas contínuas às empresas parceiras. Além disso, estabelecemos o Conselho de Crescimento Mútuo, em que realizamos frequentes consultas com membros executivos de conselhos cooperativos em como conseguir o crescimento mútuo. Cada divisão comercial tem um conselho cooperativo como um canal oficial de comunicação, através do qual trocas voluntárias são realizadas para crescimento mútuo. Iniciando em 2012, expandimos o escopo de comunicações com os parceiros comerciais. Designamos o Dia dos Fornecedores e realizamos um evento onde convidamos todos nossos parceiros comerciais de 1º nível, agradamos prêmios a parceiros com desempenho excelente e compartilhamos nossos planos de médio e longo prazo.

Uma Linha Quente (Hotline) para Parceiros Como parte de nossos esforços para melhorar a comunicação com parceiros comerciais, lançamos uma Linha Quente de Parceiros. Serve como um canal de comunicação para perguntas, consultas e sugestões a respeito de uma faixa de transações, queixas e programas de crescimento mútuo.

A Pesquisa do Parceiro Conduzimos pesquisas de parceiros com 510 empresas parceiras, que assinaram um pacto de crescimento mútuo com a Doosan Infracore. A pesquisa objetiva identificar lugar para melhoria de nossas atividades de crescimento mútuo, e reclamações de empresas parceiras para consuzir atividades de suporte mas efetivas para parceiros no futuro. Levando os resultados da pesquisa em consideração, planejamos enfocar nossa energia nos programas que têm um alto nível de satisfação entre as empresas parceiras, enquanto resolvemos problemas e reclamações também ativamente. Em particular, para aqueles que se comunicam diretamente com nossos parceiros de negócio, planejamos fornecer treinamento de atitude para funcionários, e monitorar seus desempenhos para aumentar o nível de satisfação entre as empresas parceiras. Andando para a frente, a Doosan Infracore continuará a olhar para os níveis de satisfação de nossos parceiros nossos parceiros através de uma variedade de métodos, incluindo investigações diretas como pesquisas regulares e no local, assim como investigações indiretas através de conselhos cooperativos de divisões comerciais.



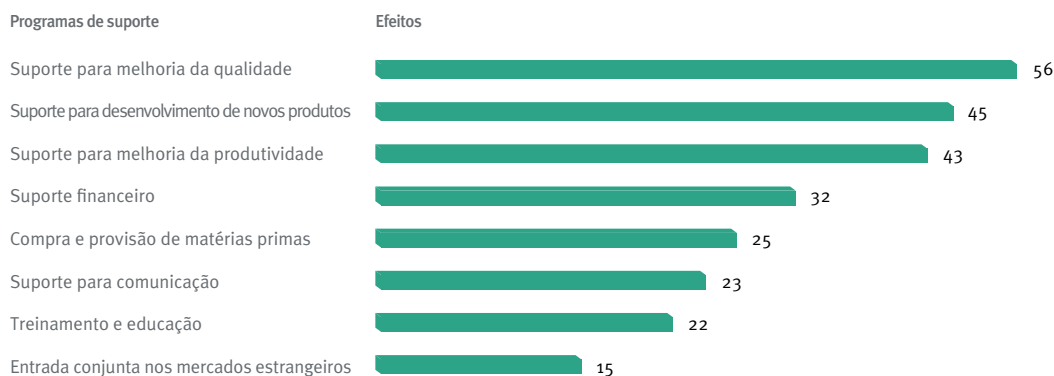
O CEO visita empresas parceiras



Conselho de Crescimento Mútuo

Exemplo e Pesquisa de Parceiro

Qual dos seguintes programas de suporte de parceiro é mais efetivo?



* Faça uma seleção de 5 a 1, com 5 significando mais efetivo e 1 significando menos efetivo.
Convertido num marcador total de 100 (Σp/5x225)

Serviços de Exames Médicos Gerais para Parceiros Comerciais

ZOOM-IN

A Doosan Infracore forneceu suporte para serviços de exame médicos gerais para parceiros comerciais para melhorar a saúde de executivos e funcionários de parceiros. Os exames médicos foram conduzidos no Sistema de Saúde da Universidade Chung-ang para 124 empresas parceiras de 1º e 2º níveis, com excelentes registros. Presidentes de empresas parceiras e suas esposas receberam o serviço de exame sem custos, e outros executivos e funcionários receberam 50% de desconto. O Diretor gerente executivo da Doosan Infracore, Lee Woo-young, que é encarregado de programas de crescimento mútuo, dia que a empresa planeja expandir o suporte para custos de exames médicos: "A saúde de nossos executivos e funcionários de nossos parceiros comerciais é chave para nossa competitividade".

2012

- Fornecer suporte para melhoria de tecnologia, qualidade e competitividade de custos para um número maior de parceiros comerciais e aumentar treinamento e educação
- Aumentar o número de pagamentos de mercadorias entregues e uma proporção de pagamentos em dinheiro
- Adicionar KRW 40 bilhões para o Fundo de Crescimento Mútuo
- Implementar o Sistema de Compartilhamento de Benefícios (compartilhamento de competitividade)

PLANO

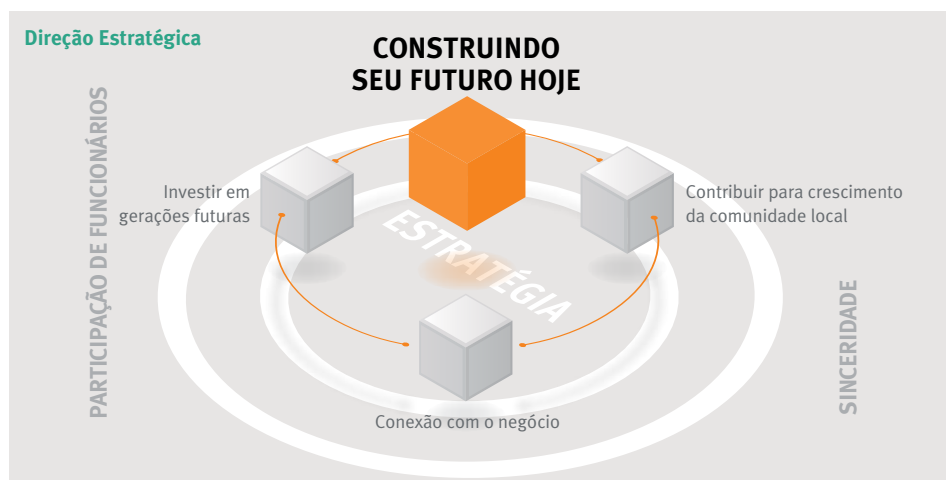
3.2

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

3.1 Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais 3.2 Contribuição Social

Nossas atividades de contribuição social refletem nossa atitude com pessoas e comunidade. Baseado na filosofia do Grupo Doosan – “Gente é o Futuro” – estamos ativamente engajados em atividades de contribuição social, que reflete quem somos como um negócio e construir sobre dois conceitos básicos: crescimento de talento e independência/auto-confiança. Estamos melhorando mais o valor de nossa empresa e a comunidade local suportando ativamente uma ampla gama de programas em comunidades locais.

ABORDAGEM



DESEMPENHO

Esforços de Contribuição Social

Total do Investimento 20,3 bilhões (KRW)

Nº de Funcionários participando na campanha “Economizando os Últimos poucos dígitos do salário” (Taxa de Participação) 4.552 (91,8%)

Clubes de Voluntários

Sharing Plus	Warm Air 2006
Coral da Equipe Vencedora	Ah-Woo-Nuri
Sharing	Conselho de Capatazia
Celper	E-ki-bong
Nanumi	Engenharia Junior
Grupo de Voluntários Hanaro	Aula de Tecnologia



Participaram do Início de Sonho

Atividades de Contribuição Social

As atividades de contribuição social da Doosan Infracore são lideradas por seus funcionários. A empresa implementa políticas para suportar as atividades de contribuição voluntária dos funcionários. Atualmente, há 11 grupos ativos de voluntários internos por fábrica e por grupo de negócios, que ativamente se engajam numa ampla faixa de trabalho voluntário, incluindo os que objetivam nutrir as gerações futuras e as comunidades locais, assim como os que usam as forças da empresa.

Principais Atividades de 2011

Em julho de 2011, a Equipe de Contribuição Social foi estabelecida para buscar atividades e programas de contribuição social de uma forma mais sistemática e eficiente, e realizar a filosofia e os valores do Grupo Doosan e da Doosan Infracore. A nova equipe estabeleceu uma estratégia de contribuição social na empresa toda, construindo consenso entre o gerenciamento e os funcionários, daí realçando o orgulho e a unidade dentro da empresa, e continua a contribuir para o crescimento das comunidades locais. Também em 2011, as orientações para suportar clubes de voluntários dentro da empresa, foram estabelecidas como parte dos esforços para promover clubes internos de voluntários para serviços comunitários. A Equipe de Contribuição Social também introduziu um sistema de computador de Contribuição Social promovendo com sucesso a participação ativa tanto de gerenciamento quanto de funcionários nas atividades voluntárias. Além disso, ela publica um noticioso mensal que permite aos funcionários compartilhar os valores de contribuição social, e promove o espírito de participação. Novos funcionários também receberam treinamento sobre contribuição social.

Para as Futuras Gerações

Na Doosan Infracore, fomentar talentos é considerado o mais importante conceito por trás da contribuição social. Como tal, perseguimos uma ampla faixa de programas que objetivam as futuras gerações. Programas e atividades chave de suporte incluem: doação de talentos, a saber a Aula de Tecnologia de Engenharia Junior, expansão da infraestrutura de educação através de MDEs com escolas técnicas, e doação de equipamentos tais como ferramentas de máquinas para uso em atividades educacionais.

Início de Sonho Estamos participando no programa Início de Sonho iniciado pelo Ministro da Saúde e Bem-Estar, que objetiva fornecer suporte para crianças necessitadas para que possam desenvolver-se como membros responsáveis e produtivos da sociedade. Desde que assinou o acordo com o Centro de Início de Sonho em Dong-gu, Incheon, em 2010, patrocinamos uma variedade de eventos como o Dia da Família, assim como excursões a jogos esportivos e museus científicos. Nossos funcionários também tomam parte como voluntários.

Escola de Sonho Estamos planejando construir uma Escola de Sonho que suportará os sonhos e o talento de crianças necessitadas das comunidades locais. Em 2012 iniciamos os primeiros passos para alcançarmos nossa meta. A iniciativa da Escola de Sonho vai além de proporcionar novas experiências às crianças – mentores irão também ajudar os jovens e servir como modelos. Os funcionários da Doosan Infracore servirão como mentores proporcionando conselhos e suporte emocional para os jovens. O programa começou em janeiro de 2011 e está funcionando bem.

Utilizando as Forças da Empresa

Aula de Tecnologia de Engenharia Junior A Aula de Tecnologia de Engenharia Junior é um programa de doação de talentos que começou em 2007 para estudantes numa escola primária localizada perto do centro de P&D da Doosan Infracore em Yongin-si, província de Gyeonggi. Todos os meses, pesquisadores do centro reúnem-se com estudantes no laboratório da escola e ensinam a eles os princípios da Engenharia básica através de experimentos divertidos, daí nutrimos jovens cientistas e promovendo crescimento na comunidade local.

Equipe de Resgate SOS de Sonho (Nome experimental) Aproveitando ser um fabricante de equipamento de construção, estão sendo envidados esforços para iniciar atividades objetivando o fornecimento de equipamento eficientemente durante desastres, para auxiliar os esforços de recuperação na comunidade local.

Para a Comunidade (Doméstica)

Acreditamos que corporações são membros responsáveis da comunidade local e devem, portanto, empenhar-se para crescer com ela. Para realizar esta crença, continuamos a expandir atividades voluntárias em nossas comunidades locais.

Dia do Voluntário da DI O Dia do Voluntário da DI é um programa extenso de voluntários, da empresa toda, realizado duas vezes por ano nas comunidades locais onde nossas fábricas estão localizadas. Em 2011, funcionários na Coreia fizeram e entregaram kimchi para lares de baixa renda em suas comunidades.

Atividades Conjuntas Laborais-Gerenciais Num esforço conjunto de trabalho e gerenciamento na divisão de Equipamento de Construção em Chagwon, 40 executivos da empresa, pessoal de sindicato em tempo integral, e membros operacionais do Conselho de Capatazia foram voluntários numa casa de repouso em Gimhae para cidadãos idosos que foram reconhecidos por seu serviço ao país. Os funcionários doaram 4 cadeiras de rodas no valor de KRW 1 milhão e adicionais KRW 2 milhões em fundos coletados na empresa em campanha em que os funcionários economizaram os últimos dígitos de seus salários. Eles também doaram massagens para os pés para os idosos, e os ajudaram durante a hora de refeição, forneceram assistência com suas cadeiras de rodas e limparam a casa de repouso. O trabalho voluntário tornou-se um exemplo brilhante para estabelecimento de uma nova cultura de gerenciamento e trabalho baseado em harmonia, e continuaremos tais atividades no futuro. Ademais, um grupo voluntário da divisão de Equipamentos de Construção em Incheon, está liderando as atividades conjuntas de trabalho e gerenciamento para melhorar o ambiente e instalações na comunidade local.

Incheon: Programa da Cruz Vermelha Coreana, “Alô Amigo, Não Desista” A Doosan Infracore fez uma doação designada de KRW 100 milhões para o “Projeto Morando Juntos: Alô Amigo, Não Desista”, realizado pelo capítulo de Incheon da Cruz Vermelha Coreana. Funcionários engajaram em trabalho voluntário por um ano sob o programa, designado para ajudar a promover estabilidade no lar e na escola para jovens de baixa renda, fornecendo suporte financeiro para comprar uniformes escolares e suprimentos. Nós também patrocinamos eventos de passeios familiares objetivando fomentar relações saudáveis de família. Funcionários dirigiram seu afetuoso suporte sendo voluntários para montar e entregar caixas de almoço para famílias de baixa renda.

Changwon: Maratona da Esperança para Incapacitados Funcionários e suas famílias foram voluntários na “4ª Maratona da Esperança” realizada no Parque Cultural de Yonggi em Changwon. A maratona organizada pelo DPI (Pessoas Incapacitadas Internacional) da província de South Kyungsang, juntou os incapacitados e os capazes. A Doosan Infracore armou um centro de operações perto da linha de partida, assistindo na recepção de assinaturas e distribuindo números e camisetas.

Gunsan: “Grupo Voluntário Duas Mãos Juntas”, reunido pelos Parceiros Comerciais Funcionários da fábrica da empresa em Gunsan juntaram as mãos com as dos parceiros comerciais para criar o “Grupo Voluntário Duas Mãos Juntas”, que executa uma variedade de atividades de suporte, de operação de cozinhas de emergência a patrocínio do Festival Sori Internacional de Jeonju. Em particular, funcionários entregam necessidades e briquettes de carvão para aquecimento das casas para lares de baixa renda todos os anos, continuando a suportar atividades culturais, convidando famílias para o Festival Sori Internacional de Jeonju.



Festival da Escola de Sonho:



Aula de Tecnologia de Engenharia Junior



Dia do Voluntário da DI



Debate de Harmonia & Cooperação entre Trabalho e Gerenciamento



Programa “Alô Amigo, Não Desista”



Maratona da Esperança



“Grupo Voluntário Duas Mãos Juntas”, Cozinha de Emergência



Apoiando o câncer da mama e a organização de suporte à pesquisa, vendendo produtos cor de rosa



Esforços de prevenção de enchentes do escritório de West Fargo



A fábrica de Statesville doa brinquedos de Natal para o Exército da Salvação



Escritórios de Atlanta, Suwanee tomam parte em caminhada de arrecadação de fundos



A região da América do Norte recebe prêmio de voluntários do United Way



Doação de auxílio para os esforços de recuperação dos terremotos no Japão

Para a Comunidade (Global)

DIPP: Fornecendo Suporte para a Pesquisa do Câncer da Mama Vendendo Produtos cor de Rosa A DIPP (Doosan Infracore Energia Portátil) vendeu novas máquina cor de rosa para revendedores na América do Norte, doando 10% das vendas para uma organização de combate ao câncer da mama que usa esta cor como parte de sua campanha. Para suportar a “Afilhada de Charlotte da Susan G. Komen for the Cure”, a DIPP pintou compressores P185 recém marcados, geradores móveis G25, e torres de iluminação Fonte Compacta de Luz (LSC) de cor de rosa, e depois vendeu as máquinas, doando um total de U\$6.000 para a filiada da Komen na cidade americana de Charlotte, na Carolina do Norte.

Funcionários do Escritório de West Fargo & Revendedores Bobcat: Ajudando os Esforços de Prevenção de Enchentes Todos os anos, funcionários de West Fargo são voluntários para preparar sacos de areia para prevenir as enchentes sazonais da primavera na região de Fargo e Moorhead no estado americano do Dakota do Norte. Em 2011, como os níveis da água se elevaram nas áreas de Fargo e Moorhead, os funcionários de West Fargo e os revendedores Bobcat tomaram parte na construção de aterros para evitar as enchentes. Também providenciamos 75 carregadeiras para a área de Fargo, incluindo 40 carregadeiras pequenas de esteiras para cidade de Fargo, e adicionais 15 carregadeiras para parceiros comerciais da área. Ademais, fornecemos funcionários com 5 pequenas carregadeiras de esteiras, habilitando-os a tomar parte nos esforços de prevenção de enchentes.

Statesville, Carolina do Norte, Fábrica: Doando Brinquedos de Natal para o Exército da Salvação Funcionários da fábrica de Statesville tomaram parte na campanha de doação de brinquedos para o Natal “Anjo Esquecido” do Exército da Salvação. Os 500 brinquedos doados pelos funcionários foram dados para crianças que não haviam recebido um presente de Natal através do evento Árvore de Anjos do Exército da Salvação.

Escritórios de Atlanta, Suwanee: Participando de Caminhada de Arrecadação de Fundos Funcionários e suas famílias dos escritórios de Atlanta e Suwanee no estado americano da Georgia, tomaram parte na caminhada “Ilumine a Noite”, uma campanha para arrecadar fundos para o combate, o tratamento e a pesquisa da leucemia e do linfoma. “Ilumine a Noite” é o segundo maior evento de caminhada nos EUA, e o logotipo da Doosan estava impresso nos cartazes e materiais do evento, assim como nas camisetas oficiais, para reconhecer o patrocínio da Doosan. O escritório de Atlanta participa todos os anos desde 2010, e doou U\$10.000 da empresa e U\$12.000 dos funcionários.

Funcionários Norte-Americanos Recebem o Prêmio de Voluntários do “United Way” Funcionários da região da América do Norte receberam o prêmio de melhor campanha em reconhecimento por sua ativa participação nas atividades de voluntários do United Way. Doações por funcionários do escritório de Bismarck, no Dakota do Norte, aumentaram 234% comparados ao ano anterior, enquanto os funcionários dos escritórios de Litchfield, no Minnesota, participaram no dia anual de caridade do United Way, ajudando um projeto de paisagismo da ProWorks – que fornece serviço de treinamento e educação para as pessoas com incapacidades de desenvolvimento. Os funcionários removeram a antiga parede de retenção e canteiro de flores da ProWorks, utilizando uma ampla gama de equipamento da Bobcat, e acessórios, incluindo carregadeira de roda carregadeiras compactas de esteiras, garras e caçambas. Funcionários também participaram no “Dia de Cuidados do United Way” anual, juntando-se a 300 voluntários de Bismarck no suporte da comunidade local e organizações, sendo voluntários nas tarefas de pintura, reparos, remodelação, mudanças, construção, plantio de árvores, limpeza e jardinagem.

Estendendo a Ajuda para Esforços de Recuperação no Japão A Doosan Infracore doou mais ou menos KRW 70 milhões em ajuda através da Cruz Vermelha Coreana, para suportar os esforços de recuperação seguindo-se ao maciço terremoto do Leste do Japão em março de 2011. A ajuda coletada foi arrecadada através de doações voluntárias por cerca de 5.000 funcionários, principalmente os da divisão de Equipamento de Construção, que interagem frequentemente com empresas do Japão. Ademais, fornecemos 10 carregadeiras de direção por fricção – úteis em esforços de recuperação de terremotos – e uma escavadeira, mais operadores e serviços.

PLANO

2012

- Lançado programa chave de contribuição social – Escola Sonho, e operação da Equipe de Resgate SOS Sonho
- Operar o programa do Dia do Voluntário da DI
- Estabelecer sistema de suporte de grupos de voluntários

DOOSAN INFRACORE CHINA

Sobre a Doosan Infracore China _____ p. 67

Gerenciamento de
Maneira Responsável _____ p. 68

Respeito pelas Pessoas &
Ambiente _____ p. 70

Responsabilidade
Corporativa com nossos
interessados _____ p. 73



DICI (Beijing)



DIY (Yantai)



XDEC (Xuzhou)



DICC (Yantai)



DISD (Yantai)



DISC (Suzhou)

● Subsidiárias na China

● Equipamentos para Construção: Revendedores (Escritório de Vendas)

● Ferramentas de máquinas: Revendedores (Escritório de Vendas)

● Motor: Revendedores (Escritório de Vendas)

- 1994: Estabeleceu uma subsidiária em Yantai, Província de Shandong
- 1996: Completou a construção de uma fábrica para a manufatura de escavadeiras, e iniciou a produção
- 2000: Foi certificada com o padrão internacional de qualidade ISO 9002
- 2001: Foi certificada com o padrão internacional ambiental ISO 14001
- 2003: Foi certificada com o padrão internacional de segurança OHSAS 18001
- 2007: Volume anual de vendas de escavadeiras excedeu 10.000 unidades, quebrando um recorde da indústria
- 2010: Classificou-se a n°1 em "qualidade e pesquisa de satisfação dos clientes" (7 anos consecutivos)
- 2011: A produção acumulada e o volume de vendas de escavadeiras excederam 100.000 unidades

SOBRE A DOOSAN INFRACORE CHINA



A Doosan Infracore China tem buscado crescimento contínuo desde sua inepção em 1994, com seis subsidiárias de produção/vendas e um total de 3.678 funcionários (em 31 de dezembro de 2011). O atual mercado de equipamento de construção da China é responsável por 48% do mercado global, o maior mercado individual do mundo, com escavadeiras e carregadeiras de rodas abrangendo mais de 80% do mercado total. A Doosan Infracore China mostrou desempenho estelar posicionando-se como uma empresa líder na indústria de equipamentos de construção da China, quebrando os recordes da indústria de escavadeiras na China com vendas anuais de 10.000 unidades em 2007, e vendas acumuladas de 100.000 unidades em 2011, e estabelecendo redes de vendas e serviços através da China. Adicionalmente, com a completação da fábrica da DISC de Suzhou, dedicada a produzir escavadeiras compactas em outubro de 2011, a Doosan Infracore China agora tem a capacidade de produzir mais de 30.000 escavadeiras anualmente, junto com a fábrica existentes da DICC em Yantai, que fabrica modelos de tamanho médio e de serviço pesado. Como tal, a Doosan Infracore China estabeleceu uma visão de médio e longo prazo de “tornar-se um líder sem paralelos no mercado de equipamento de construção da China”, e enfocou seus recursos e energia para ganhar uma clara vantagem competitiva no

mercado. Para tornar esta visão realidade, todos os funcionários da Doosan Infracore China estão trabalhando juntos sob as seguintes metas estratégicas: ① fabricar produtos desenhados especificamente para atender as necessidades do mercado chinês e os requerimentos do mercado ② melhorar continuamente a qualidade do produto ③ fortalecer a cooperação entre revendedores e sede corporativa para aumentar as capacidades de vendas ④ tornar-se uma das top 5 empresas da China até 2016, com vendas fortes de carregadeiras de rodas ⑤ fornecer os mais altos serviços de qualidade e aumentar as capacidades de vendas de peças.

Política de Gerenciamento

A Doosan Infracore China procura aumentar suas capacidades de vendas, faz investimentos razoáveis, e otimiza suas capacidades organizacionais para ter sucesso no mercado de rápido crescimento na China. Com essa finalidade, a Doosan Infracore China buscou a mudança e a inovação organizacional sob as seguintes políticas de gerenciamento em 2011: gerenciamento da organização orientado para o mercado, trabalho de equipe mais forte baseado em comunicação engajada, parcerias sólidas com os parceiros comerciais e revendedores, e aumentada especialização no trabalho.

Política e Gerenciamento da Doosan Infracore China

Pensamento e trabalho orientados para o mercado	Trabalho de equipe baseado em comunicação	Parcerias mais fortes	Crescimento como peritos profissionais
<ul style="list-style-type: none"> Entendendo as situações dos revendedores e ajudando-os a desenvolver estratégias Tornar o gerenciamento dos revendedores e equipes de suporte mais especializados e profissionalizados Introduzir atividades de TQM* para melhoria da qualidade Fornecer a mais alta qualidade de serviço 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniões plenárias com o CEO Estabelecer solo comum através da Oficina da Equipe Vencedora Criar uma melhor cultura organizacional através de uma faixa de atividades de construção de equipe 	<ul style="list-style-type: none"> Parcerias mais fortes com revendedores Parcerias mais fortes com fornecedores Aumentar atividades de contribuição social 	<ul style="list-style-type: none"> Liderança e habilidades de resolução de problemas mais fortes Estado de espírito global Capacidades de idiomas Gerenciamento profissional de tarefas

* TQM Gerenciamento Total de Qualidade

Situação Atual da Doosan Infracore China

Subsidiárias	Ano de fundação	Localização	Produtos	Tipo de Negócio	Número de funcionários	Capacidade anual de produção (unidades)
DICI (Doosan Infracore China Investment Co., Ltd.)	2006	Beijing	-	Empresa 'Holding'	57	-
DICC (Doosan Infracore China Corporation Co., Ltd.)	1994	Yantai	Escavadeiras médias	Produção/Vendas	2.053	22.500
DISD (Doosan Infracore Shandong Co., Ltd.)	2007	Yantai	Carregadeiras de rodas	Produção/Vendas	526	8.000
DISC (Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.)	2007	Suzhou	Escavadeiras compactas	Produção	365	9.800
DIY (Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd.)	2003	Yantai	Ferramentas de máquinas	Produção/Vendas	507	2.000
XDEC (Xuzhou Xugong Doosan Engine Co., Ltd.)	2009	Xuzhou	Motores	Produção/Vendas (Joint Venture)	170	50.000

GERENCIAMENTO DE MANEIRA RESPONSÁVEL



Desenvolvimento de Produto e Tecnologia

Direção para Pesquisa e Desenvolvimento A Doosan Infracore China está desenvolvendo carregadeiras de rodas e escavadeiras de estilo chinês, especificamente desenhadas para atender as necessidades dos clientes chineses. Melhoramos continuamente os processos de desenvolvimento, da coleta de VOC a produção/serviços, para que possamos construir a personalização necessária para adequar-se ao meio ambiente da China. Adicionalmente, trabalhamos para melhorar a eficiência de combustível e QRD (Qualidade, Confiabilidade, Durabilidade), que nossos clientes valorizam grandemente, com investimentos aumentados em pesquisa e desenvolvimento, para que o processo inteiro de desenvolvimento, do desenho do produto às peças e verificação do produto acabado, possa ser feito na China.

Força de Trabalho e Infraestrutura de P&D Capazes Para aumentar nossas capacidades de P&D, a Doosan Infracore China está contratando engenheiros em grande escala, e fornecendo treinamento especializado enquanto melhora o tratamento e benefícios das forças de trabalho em P&D. Adicionalmente, buscamos atender e rapidamente responder aos requerimentos dos clientes chineses estabelecendo um centro de P&D, onde podemos conduzir uma ampla gama de atividades, do desenho de produto e testes de durabilidade de peças a análise e melhoria de problemas de qualidade, que surgem enquanto usando nossos produtos. Com essa finalidade, desde o início de 2012 deitamos a fundação para as melhores atividades de P&D da indústria, com pesados investimentos no desenvolvimento de escavadeiras e carregadeiras de rodas, com a construção de instalações de pesquisa hi-tech, tais como salas de testes estruturais para testes de durabilidade de peças, salas de testes de trem de força, salas de testes hidráulicos, salas de testes químicos, e salas de mensuração de precisão em 3D, junto com espaço de trabalho real e espaço para teste de direção, para verificar o desempenho de veículos acabados, assim como salão de exposição de tecnologia e salas para exibição audiovisual.

Desenvolvimento e Lançamento de Produto em Estilo Chinês A Doosan Infracore China enfoca suas energias no desenvolvimento de produtos que atendam as necessidades dos clientes na China. Em 2011, lançamos a DH215-9E e a DH220LC-9E com melhorias em preço e eficiência de combustível, requerimentos chave de nossos clientes do mercado de escavadeiras de 22 tons. Estes dois novos modelos foram bem recebidos por nossos clientes da China. Em 2012, lançamos a DX380LC, um modelo de escavadeira pesada, com melhoramentos drásticos em eficiência de trabalho.



Cerimônia de Inauguração para o Centro de P&D de Carregadeiras de Rodas



Produtos em Estilo Chinês Expostos na Exposição BICE

A História Atrás do Desenvolvimento de Escavadeiras Pesadas Personalizadas para o Ambiente de Trabalho da China

Apoiada na política do governo chinês de desenvolvimento de estrutura básica e desenvolvimento de recursos, incluindo desenvolvimento em grande escala na parte ocidental da China, a demanda dos clientes para equipamentos pesados está aumentando rapidamente. Para atender esta demanda, lançamos a DX380LC, um modelo de escavadeira pesada, em 2012, depois de esforços durante 3 anos em P&D, sob o projeto de escavadeira pesada iniciado em 2009. As características chave deste modelo são o desempenho estelar de trabalho, alta eficiência de combustível, confiabilidade verificada e confortável experiência de direção. Diferente de nossos competidores que levaram equipamentos usados para outras partes do mundo e vendidos na China, sem fazer nenhuma modificação para adequação ao ambiente laboral local, nós redesenhamos nossos produtos fazendo modificações em peças como a lança, braço e caçamba, assim como no sistema hidráulico. Seguimos um processo de desenvolvimento de novos produtos incluindo a pesquisa de mercado, desenho de produto, construção do protótipo, teste de desempenho, teste de campo e verificação de produtividade. Para a pesquisa de mercado, despachamos mais de 100 funcionários por 3 meses para visitar muitas regiões, incluindo a Mongólia Interior, Qinghai, Liaoning no nordeste, e Chongqing e Yunnan no sul, para identificar completamente os requerimentos dos clientes e refleti-los no desenvolvimento do produto. Também asseguramos a alta qualidade das peças trabalhando junto com nossos departamento de P&D na Coreia, para verificação de produto e testes de durabilidade de peças essenciais. Mantivemos o equilíbrio entre qualidade do produto e preço, com duas abordagens separadas de desenvolvimento de peças. Colocamos desempenho e confiabilidade em prioridade mais alta que custos quando desenhamos peças essenciais, que afetam o desempenho e a qualidade do produto diretamente; para as peças não essenciais, reduzimos os custos através da otimização do desenho das peças e compartilhamento de peças, e, como resultado, fornecemos a nossos clientes produtos excelentes e de alta qualidade por um baixo preço.

ZOOM-IN



Escavadeira pesada DX380LC

Atividades de Inovação Operacional de Grande Escala para Competitividade Mais Forte de Fabricação

Direção para Inovação Operacional Para assegurar competitividade de fabricação sem paralelo na fábrica da DICC, comunicamos-nos com os funcionários para saber das ideias deles sobre fábricas futuras, e três aspectos: um sistema de fabricação, infraestrutura operacional e estado de espírito e capacidade. Desta pesquisa tiramos o ME (Eficiência de Fabricação) e o SD (Desenvolvimento de Fornecedor) para nossas metas de médio e longo prazo. Sob os princípios da inovação operacional de melhorarmos nossos locais de trabalho e manter e construir sobre as melhorias, temos realizado desde 2011 atividades práticas de inovação para implementar um sistema assíncrono de fabricação.

Programas de Inovação Operacional Através das atividades de inovação operacional, nós aumentamos nossas capacidades de produção para responder ativamente às mudanças no mercado chinês, aumentamos a satisfação dos funcionários melhorando os ambientes de trabalho dentro das fábricas, conduzimos atividades de equipe para criar uma cultura de trabalho voluntário na melhoria do local, e estabelecemos um sistema QDC (Qualidade, Entrega, Custo) para nossos parceiros comerciais. Na última metade de 2011, estabelecemos um sistema de TQM (Gerenciamento Total de Qualidade) composto de atividades de melhoria de qualidade pela empresa toda, baseadas em 3 módulos (PQ/SD/ME), com uma nova edição do PQ (Qualidade do Produto) no módulo. Sob esse sistema, os projetos são realizados para atender as expectativas de nossos clientes em qualidade do produto. Estas atividades têm 3 aspectos: melhoria da qualidade do produto, capacidade mais forte do fornecedor e maior qualidade de fabricação. No aspecto de melhoria da qualidade do produto, usamos a metodologia científica Six Sigma nas peças que causam problemas persistentes de qualidade, para identificar as causas fundamentais e resolver as questões. Atualmente, os funcionários da fábrica de Yantai da DICC estão tomando parte em nossa jornada do TQM para assegurar a qualidade do produto, para que seja alta o suficiente para impressionar nossos clientes.



Competição para Construção de Capacidade



Escola para Funcionários Técnicos

Infraestrutura de A/S (Serviço de Pós-Vendas) Com a rápida expansão do mercado de escavadeiras chinesas, a demanda para a expansão da infraestrutura de serviço de nossos revendedores, tal como nas áreas de desenvolvimento da força de trabalho e veículos, também está aumentando. Como tal, estamos fazendo investimentos de grande escala com os revendedores, para garantir recursos A/S como alta prioridade. Em 2011, 50 novos centros de serviço foram estabelecidos, e atualmente 459 centros de serviço de 36 revendedores em cada província da nação estão operando.

Serviços de Check-up Grátis Estamos proporcionando serviços de check-up grátis independentemente dos períodos de garantia, para maximizar a lucratividade de nossos clientes. Os serviços de check-up grátis asseguraram a operação segura do equipamento, levando a lucratividade mais alta para nossos clientes, e valor aumentado do equipamento usado quando colocado à venda, aumentando significativamente a satisfação do cliente.

Excursões Especiais para Check-up Como uma maneira de expressar nossos agradecimentos aos clientes, nós os visitamos todos os anos depois que uma estação de alta demanda termina, para fornecer serviços de check-up grátis e instruções em como usar nossos produtos. A taxa de completção das excursões de check-up em 2011 foi de 98% para escavadeiras e 96% para carregadeiras de rodas.

Centro Telefônico Integrado Estamos trabalhando para estabelecer um centro telefônico integrado na China, para identificar as necessidades de nossos clientes mais pronta e acuradamente, através de monitoração e investigação de serviços profissionais. Planejamos expandir nossas operações de centro telefônico a todos os revendedores pelo país em 2013, para atualizarmos nosso nível de serviço e assegurar que todos os nossos clientes possam aproveitar de um serviço alta qualidade.

Resultado das Atividades de Satisfação de Clientes A Doosan Infracore China tem empreendido uma ampla gama de atividades para conseguir o reconhecimento de que “Quando se trata de serviço, a Doosan é a melhor”, de nossos clientes de equipamentos de construção na China. Graças a estes esforços, a Doosan Infracore China classificou-se no 1º lugar no setor de serviços por 7 anos consecutivos, de 2004 a 2010, numa pesquisa de satisfação do cliente conduzida pelo Comitê de Pesquisa de Satisfação de Cliente de Marca de Mercado na China.



Nº 1 no Setor de Serviços por Sete Anos Consecutivos



Introdução à Política de Serviço Considerando as Necessidades de Serviço

Numa pesquisa de clientes conduzida por região através do país no início de 2011, foi achado que a taxa de uso do equipamento foi mais baixa no sul, devido a uma longa estação de chuvas, do que na região de mineração no norte. Baseados nesta descoberta, fizemos uma mudança na política existente de uma garantia de um ano sem limites, uniformemente aplicada a todos os equipamentos, para uma política opcional de garantia podendo escolher entre a garantia sem limites de um ano, e uma garantia de dois anos e 3.000 horas, que foi bem recebida pelos clientes.

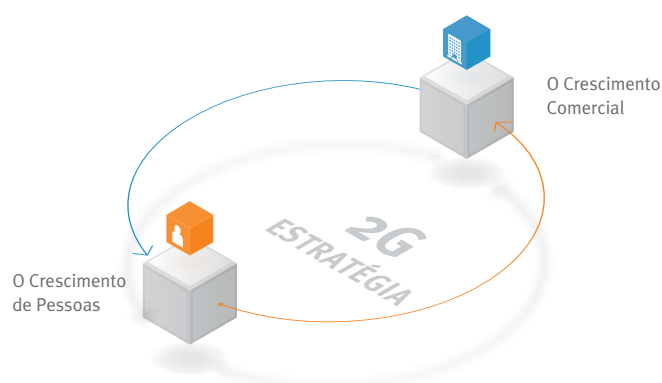
ZOOM-IN

RESPEITO PELAS PESSOAS & AMBIENTE



Estratégia 2G: Gente é o Futuro

A estratégia 2G da Doosan Infracore é baseada na ideia de que o crescimento as pessoas aciona o crescimento do negócio. Parte do aumento de receita é reinvestido em pessoas, o que por sua vez aumenta a capacidade central dos funcionários assim como a da empresa, criando um ciclo virtuoso de excelência. Baseados nesta estratégia, estamos investindo muita energia e dinheiro em educação de funcionários, para deitar a fundação para o futuro crescimento sustentável.



Desenvolvimento de Recursos Humanos

Infraestrutura de Desenvolvimento de Recursos Humanos Iniciamos a sério um Projeto de HRD na China em 2008, e completamos o sistema HRD e o mapa em 2010, num esforço para desenvolver excelentes recursos humanos globais – pessoas que podem continuar a liderar o sucesso de nosso negócio chinês, e suportar o desenvolvimento organizacional através de mudança e inovação. Adicionalmente, abrimos o Portal e-HRD China, personalizado para a situação e a cultura da China, para criar um ambiente de aprendizado sistemático permanente para atividades de educação fornecido pela empresa, e para a participação voluntária e troca de conhecimentos especializados e informações entre os funcionários.

Programas Chave para o Desenvolvimento de Recursos Humanos A Doosan Infracore China está implementando sua estratégia de desenvolvimento de recursos humanos em 4 áreas de Valor, Liderança, Perícia e Global. Executamos uma ampla faixa de programas especializados em cada área, e também fornecemos uma oportunidade para experimentar culturas com o “Programa Global de Intercâmbio” em regiões estratégicas principais, para desenvolver capital humano adequado para nossa estratégia comercial global.

Áreas	Estratégia de Desenvolvimento de Recursos Humanos	Programas Chave
Valor	Nutrido a “Gente da Doosan” pelo compartilhamento dos Valores da Doosan	<ul style="list-style-type: none"> • Valor & História da DI • Entrada para Novos contratados • Programa de promoção
Liderança	Desenvolvendo líderes de próxima geração, que possam liderar crescimento contínuo	<ul style="list-style-type: none"> • Série PSC • Auto-liderança • Desenvolvimento de liderança
Global	Desenvolvendo o talento global com a diversidade global	<ul style="list-style-type: none"> • Curso de Idiomas Estrangeiros • Geral/Intensivo
Perícia	Treinar peritos que possam ajudar a produzir resultados nos locais de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Entendendo os negócios • Gerenciamento de liderança de vendas • Programa de P&D

Cultura Organizacional

A Doosan Infracore, que valoriza uma cultura organizacional orientada para pessoas, comunica-se com os funcionários da organização através de uma variedade de canais para criar uma cultura corporativa cheia de confiança, orgulho e diversão. Está criando um excitante local de trabalho, onde pessoas e a empresa conseguem crescimento mútuo.

Reunião Plenária Realizamos uma Reunião Plenária onde gerenciamento e funcionários acima do nível de gerenciamento médio, reuniram-se e compartilharam ideias sobre questões de gerenciamento, a situação atual do gerenciamento e estratégia. Foi uma oportunidade valiosa para os executivos e funcionários terem um diálogo sobre o futuro e as metas da empresa, e para construir confiança mútua e um senso de propriedade.

Oficina da Equipe Vencedora Contribuímos para criar uma cultura corporativa cheia de confiança, orgulho e diversão através da Oficina da Equipe Vencedora, onde os membros estabelecem juntos a missão de suas equipes e constroem um solo comum sobre o significado e valor da equipe.

Várias Atividades de Cultura Organizacional O 12º Dia dos Esportes da Família Doosan foi realizado em setembro com 6.000 funcionários da DICC, DISD e DIY e suas famílias, que se tornou um festival unindo os funcionários e suas famílias. Adicionalmente, estamos tornando nosso local de trabalho mais aproveitável, criando um cultura corporativa familiar, através de uma variedade de eventos tais como festas de aniversário e dia de convite à família. Ademais, empreendemos uma ampla faixa de atividades de construção de equipe, como jogos de badminton, torneios de golfe, e desafios do livro Guinness de recordes mundiais, que oferecem oportunidades aos líderes de equipe e membros da equipe para comunicar e interagir, e daí realçar o senso de pertencer e de orgulho entre os funcionários.

Benefícios do Bem-Estar dos Funcionários

Categoria	Programas
Suporte para atividades de lazer	Licenças anuais, férias de verão, excursões em grupo (limitado a algumas subsidiárias), atividades clubísticas (limitado a algumas subsidiárias)
Natalidade e suporte aos cuidados infantis	Licenças de maternidade legalmente autorizadas, licenças pós-maternidade, ajuda de custo para cuidados infantis, exames físicos pós-natalidade
Estipêndios para Casa própria e aluguel	Fundos para casa própria, despesas de viagens e ajuda de custo quando despedido para outra localidade, custos com aquecimento (limitado a algumas subsidiárias)
Suporte médico e à saúde	Seguro médico, check-up médico para funcionários, despesas médicas, taxas de inscrição em centros de ginástica
Suporte para Educação	Cursos de treinamento online para todos os funcionários, cursos de língua de Chinês/Inglês/Coreano, livros de clubes de livros, biblioteca interna
Benefícios de funcionários legalmente autorizados	Cinco seguros sociais (saúde, maternidade, emprego, compensação de acidente industrial, e seguro para idade avançada)
Outros benefícios para funcionários	Passes de Ônibus, veículos para regresso a casa, ajuda de custo de congratulações e condolências, presentes de aniversário



Festa de aniversário



Dia dos Esportes da Família Doosan

Política e Estratégia de EHS*

A Doosan Infracore China reconhece a proteção ambiental e a felicidade humana como nossa responsabilidade, e trabalha para alcançar nossa meta de médio e longo prazo de estabelecer nossa empresa como um líder global de EHS até 2016. Adicionalmente, estamos enfocando nossa energia na proteção do meio ambiente em nossos locais de trabalho, e desenvolvendo equipamentos eficientes em energia, eco-amigáveis usando desenhos ergonômicos.

*EHS: Meio ambiente, Saúde e Segurança

Política EHS

Tema	Conteúdo Chave
Melhoramento da Operação do Sistema de Gerenciamento EHS	Melhorar nosso sistema de gerenciamento EHS para responder proativamente a questões de meio ambiente, segurança e saúde que surgem na manufatura de produtos e processos de serviço
Conformidade com regras e regulamentos EHS	Conforme com regras e regulamentos relacionados a EHS na Coreia e no exterior; estabelecer padrões de gerenciamento interno e aderir a eles
Prevenção à Poluição e Gerenciamento contínuo	Melhorar continuamente nossa tecnologia de produção eco-amigável e sistema de gerenciamento, para minimizar nosso impacto sobre o meio ambiente
Fábricas verdes livres de acidentes	Criar um meio ambiente de fábrica limpo e seguro, para manter a saúde de nossos funcionários

Sistema de Gerenciamento de EHS

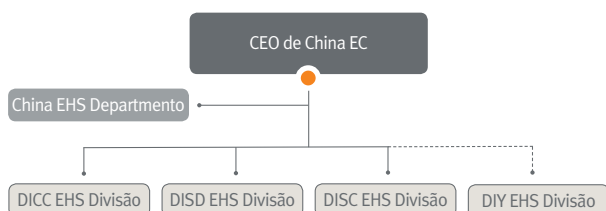
A Doosan Infracore China designou 10 índices de Avaliação EHS para avaliar o nível de gerenciamento EHS de todas as fábricas na China todos os anos. Através dos sistemas de gerenciamento ISO 14001 e OHSAS 18001, estamos gerenciando as atividades EHS no processo inteiro, de planejamento a pesquisa do produto, produção e serviço. Estamos também fazendo esforços para elevar a percepção das questões ambientais entre os funcionários, e aumentar suas capacidades de gerenciamento de EHS através de educação e treinamento e atividades promocionais de EHS.

Categoria	Conteúdo Chave
Avaliação de Gerenciamento de EHS	Conduzindo inspeções anuais internas e externas para melhorar o nível do gerenciamento de EHS
Assinatura da Avaliação e Autorização de EHS	Assinar a Autorização de EHS por todos os chefes de departamento e gerentes do local, e conduzir mensurações, análises e avaliação de EHS em todas as atividades de fabricação da empresa para aumentar suas capacidades de EHS através de gerenciamento contínuo.
Auditoria Global de EHS na empresa	Conduzir uma auditoria anual de EHS em todas as subsidiárias na China para elevar a percepção de EHS entre os funcionários e para alcançar nossa meta de criar fábricas verdes livres de acidentes
Certificação do Sistema de Gerenciamento de EHS	Certificação do sistema de gerenciamento ambiental ISO 14001 em 2001, Certificação do sistema de gerenciamento de saúde e segurança no trabalho OHSAS 18001 em 2003

Organização EHS

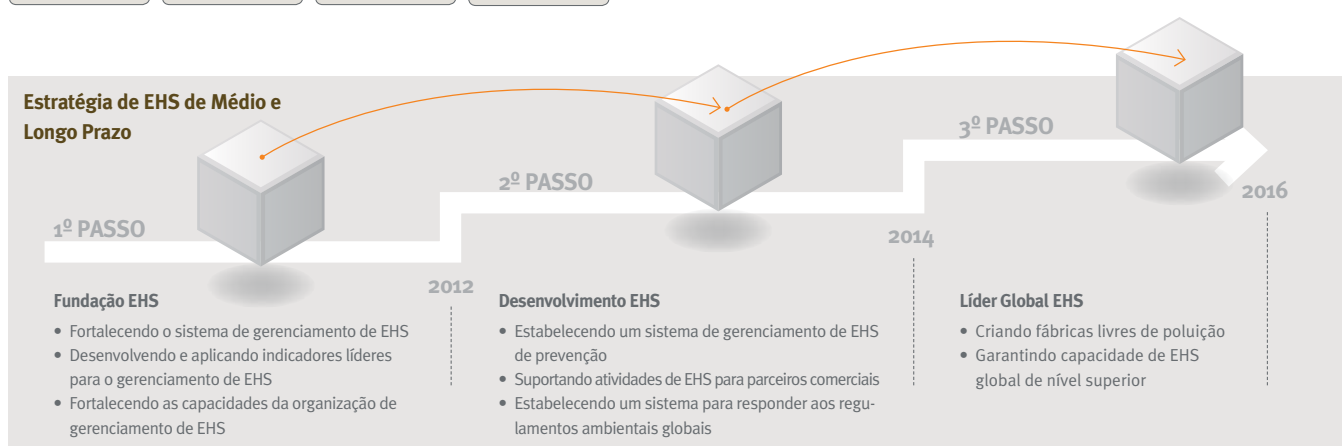
Em 2011, estabelecemos uma nova organização de EHS na China para fortalecer o sistema EHS. Todas as nossas subsidiárias de manufatura (DICC, DISD, DISC, DIY) têm uma organização dedicada a EHS, e uma reunião mensal do Comitê de EHS é realizada, em que os gerentes de produção e os gerentes EHS compartilham questões e atividades relacionadas a EHS e debatem as melhorias.

Organização de EHS na China



Certificação
ISO 14001

Certificação
OHSAS 18001



Atividades de Melhoramentos do Meio Ambiente

Redução de Poluentes do Ar Estamos gerenciando nossos níveis de poluição de ar estritamente pelo estabelecimento de limites internos de 20% do limite legal ou mais baixo, para reduzir as emissões significativamente. Adicionalmente, realçamos nossas capacidades de gerenciamento de poluição de ar reparando e atualizando as instalações de redução de poluição do ar nos locais de trabalho.

Redução de Emissões de Gases do Efeito Estufa de Locais de Pintura Além de melhorar os processos de secagem nos locais de pintura, nós trocamos o combustível das câmaras de combustão de diesel para gás natural e, como resultado, reduzimos nossas emissões de gases do efeito estufa em 40% comparado aos níveis de emissão de 2010.

Melhoria nas Instalações de Tratamento de Esgotos Em 2009, introduzimos uma tecnologia avançada, o sistema de tratamento MBR*, para tratar a água usada em todos os nossos processos. Como resultado, o nível de poluição da água que emitimos diminuiu significativamente, e estamos agora usando esta água para uma fazenda de peixes, que serve como uma área de repouso para nossos funcionários.

*MBR: Biorreator a Membrana

Emissões Ambientais

	Categoria	Unidade	2009	2010	2011	Nota	
Emissão de Gases do Efeito Estufa	Emissão Direta	tCO ₂ eq/mil.RMB*	0,86	0,72	0,50		
	Emissão Indireta	tCO ₂ eq/mil.RMB	2,81	2,36	2,50	Eletricidade, Gás	
	Total	tCO ₂ eq/mil.RMB	3,67	3,08	3,00		
Emissão de Poluentes do Ar	Compostos Orgânicos Voláteis (VOCs)	ppm (C ₆ H ₆)	0,03	0,03	-	Limites Legais: 12	Limites internos: 2
		ppm (C ₇ H ₈)	2,08	1,58	0,47	40	6
		ppm (C ₈ H ₁₀)	1,79	1,26	0,12	70	12
Gerenciamento de Poluição de Água	COD	mg/L	30,32	38,4	37,64	Limites Legais 500	Limites internos: 60
	NH	mg/L	3,25	4,29	0,95	Limites Legais 35	Limites internos: 10

* RMB: Ren Min Bi

Gerenciamento de Segurança e Saúde dos Funcionários

A Doosan Infracores China está criando um ambiente de trabalho seguro para assegurar a segurança e a saúde de nossos funcionários, conduzindo atividades de melhoria de EHS para elevar a percepção de segurança entre os funcionários nos locais de trabalho, e fornecendo check-ups médicos para prevenção de doenças. Reconhecendo estes esforços, o governo chinês designou nossa empresa inúmeras vezes como uma empresa exemplar para atividades EHS.

Categoria	Conteúdo Chave
Criar um ambiente de trabalho seguro	<ul style="list-style-type: none"> • Gerenciando locais de trabalho de uma perspectiva EHS • Formulando e implementado regras para a operação segura das instalações • Convidando instituições profissionais externas para o local de trabalho para inspecionar o ambiente de trabalho e gerenciar os níveis de concentração de substâncias de risco
Conduzir Atividades de Melhoria de EHS nos locais de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar a percepção de segurança dos funcionários nos locais de trabalho encorajando sua participação voluntária em atividades de EHS
Prevenção de doenças e check-ups médicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conduzindo check-ups médicos para todos os funcionários todos os anos • Conduzindo check-ups OB/GIN para funcionárias todos os anos



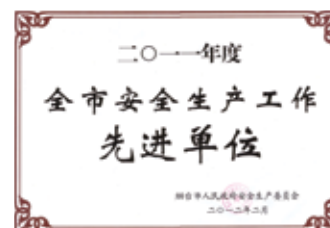
Redução de Poluentes do Ar



Fazenda de Peixes das Instalações Fabris com Água da Usina de Tratamento de Esgotos



Check-ups médicos de funcionários



Selecionada como Empresa Exemplar por Produção Segura em Yantai (dezembro 2011)

RESPONSABILIDADE CORPORATIVA COM NOSSOS INTERESSADOS

Crescimento Mútuo com Parceiros Comerciais

A Doosan Infracore China está fortalecendo parcerias com revendedores e fornecedores para alcançar crescimento mútuo, enquanto conduz uma ampla gama de atividades para melhorar a competitividade de nossos parceiros comerciais.

Parcerias mais Fortes com Revendedores

Conselho Consultor de Revendedores da China Realizamos as reuniões do Conselho Consultor de Revendedores da China em duas ocasiões, em setembro e dezembro de 2011, para construir confiança e construir sobre nossas genuínas parcerias com revendedores. Todos os participantes alcançaram um acordo mútuo que mudanças construtivas na Doosan Infracore e nos revendedores são necessárias, debatendo maneiras para inovar e compartilharam políticas chave. Adicionalmente, tivemos profundas discussões em como melhorar a limpeza do estoque e processo de pedidos, para reduzir a carga financeira dos revendedores, assim como discussões sobre a competitividade central da Doosan Infracore.

Competição de Habilidades de Vendas dos Revendedores A DICC realizou a 1ª Competição de Habilidades de Vendas dos Revendedores em julho de 2011. Objetivou encorajar os participantes a desenvolver conhecimentos e habilidades de vendas através da competição, e os contendores competiram em 3 áreas: uma trilha de conhecimentos, negociações representadas e apresentações.



Conselho Consultor de Revendedores da China

Suporte de Competitividade para Parceiro Comercial

Atividades de Desenvolvimento de Fornecedores (SD) Conduzimos Atividades de Desenvolvimento de Fornecedor na área de produção e qualidade inteira dos 14 fornecedores da DICC através do ano de 2011, para fortalecer a capacidade interna de nossos parceiros comerciais. Planejamos expandir estas atividades a todos os parceiros comerciais da DICC, assim como aos parceiros da DISD e DISC. KTC, empresa parceira da DICC, viu um decréscimo de 55% em DPU (Defeitos por Unidade) em peças soldadas, e aumentou a taxa de completação dos SOP (Procedimentos Operacionais Padrão) em cada processo para 89%, graças às nossas Atividades de Desenvolvimento de Fornecedores em 2011. Adicionalmente, foram investidos 59 milhões de RMB para aumentar a capacidade de produção, o que levou a um significativo aumento da capacidade de produção de 41 para 67 unidades. Avançando, planejamos desenvolver mais ainda nossas atividades de SD (Desenvolvimento de Fornecedores) pela atualização das metas de atividades de melhoria existentes e adicionando novas atividades.

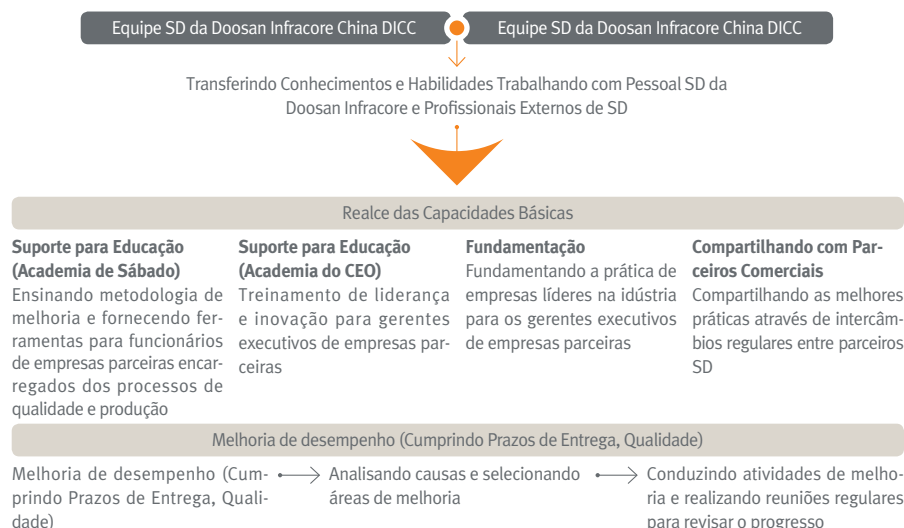
Suporte de Tecnologia para Parceiros Comerciais Estamos providenciando suporte para atividades de inovação operacional de nossos parceiros comerciais, para melhorar seus processos operacionais e capacidades de implementação, enquanto realizamos atividades de suporte de tecnologia incluindo treinamento de tecnologia em solda. Adicionalmente, estamos fornecendo suporte de tecnologia para solda, montagem e outras habilidades em escolas técnicas para realçar as capacidades de funcionários técnicos nos locais de trabalho.



Atividades de Desenvolvimento de Fornecedores

Atividades de Desenvolvimento de Fornecedores (SD)

Atividades de Desenvolvimento de Fornecedores consistem de atividades básicas de realce de capacidades e atividades de melhoria de desempenho. Garantimos suporte e perícia sistemáticos trabalhando com a equipe interna de SD e profissionais externos de SD.



Contribuições Sociais

A Doosan Infracore China tem um lema para suas atividades de contribuição social: “Estamos construindo juntos a bela sociedade da China”. Tem dois significados: primeiro, contribuímos para o desenvolvimento da infraestrutura da China produzindo e fornecendo produtos da mais alta qualidade; segundo, perseguimos o crescimento mútuo com as comunidades através de atividades contínuas de contribuição social. Empreendemos uma ampla gama de contribuições sociais, incluindo suporte para educação, minorias raciais e alívio de desastres, para devolver lucros da empresa para a sociedade, e contribuir para o crescimento das comunidades, enquanto melhoramos a imagem e a reputação da empresa, criando um ciclo virtuoso de crescimento mútuo. Adicionalmente, como encorajamos nossos funcionários a participar em atividades de contribuição social, o sendo de orgulho e de pertencer deles com a empresa é melhorado e é criada uma positiva cultura corporativa.

Escolas de Esperança da Doosan (Jornada da Esperança) A Doosan Infracore China tem perseguido ativamente sua “Jornada da Esperança”, um projeto de suporte à educação em que construímos escolas em áreas subdesenvolvidas da China. Com esse projeto, iniciado em 2001, até hoje já fornecemos 9,85 milhões de RMB para a construção de 26 Escolas da Esperança Doosan, e 7 escolas adicionais estão ou em construção ou em processo de seleção. Adicionalmente, sob o projeto “Diretores Honorários das Escolas”, nossos revendedores estão trabalhando como diretores honorários de 26 escolas, para ativamente conduzir atividades de patrocínio, e alunos e professores estão convidados para Beijing e Yantai nas férias de verão, para ter uma chance de ampliar seus horizontes, sob o projeto “Acampamentos de Verão da Esperança da Doosan”.

Treinamento Vocacional Técnico (Jornada de Afeto) Doosan Infracore China estabeleceu o “Centro de Treinamento Doosan” em Changsha, Província de Hunan, entregando 20 milhões de RMB no projeto de fazer bem ao público “Jornada de Afeto”, da Associação Nacional de Educação Vocacional da China, uma organização chinesa que suporta o treinamento vocacional. O centro de treinamento está fornecendo suporte para emprego de jovens em áreas rurais e urbanas através de treinamento técnico de montagem de máquinas, soldagem, processamento e reparos.

Trabalho e Doações de Caridade (Movimentos Generosos) Funcionários das subsidiárias da Doosan Infracore na China estão empreendendo uma ampla faixa de atividades de contribuição social. Eles contribuem para o desenvolvimento da comunidade através de atividades como a realização de bazares de caridade para ajudar vizinhos menos afortunados, concedendo bolsas de estudo, realizando atividades de limpeza do meio ambiente e visitando casas de repouso de idosos.

Suporte para Alívio de Desastres Fornecemos dinheiro e equipamento para resgate e esforços de reconstrução depois dos terremotos nas províncias de Sichuan e Qinghai. Adicionalmente, os funcionários coletaram dinheiro para doações.

Conteúdo Chave

- Foram entregues 3,16 milhões de RMB para esforços de recuperação na Província Qinghai, atingida por terremoto (fundo de alívio da empresa, doações de funcionários e provisão de equipamentos)
- Foram entregues 10,22 milhões de RMB para esforços de recuperação na Província Sichuan, atingida por terremoto (fundo de alívio da empresa, doações de funcionários e provisão de equipamentos) e 100.000 peças de roupas para as vítimas.
- Foram entregues 50.000 RMB para esforços de recuperação na área afetada por nevascas pesadas.



Construindo Escolas de Esperança da Doosan (Jornada da Esperança)



Treinamento Vocacional Técnico (Jornada de Afeto)



Atividade de Plantio de Árvores



Atividade de Plantio de Árvores



Doação de Sangue pelos Funcionários



Doando Roupas de Inverno para Vítimas de Terremoto em Qinghai



A Doosan Infracore China Vence o Prêmio “Excelência em Responsabilidade Social” pelo 4º Ano Consecutivo

A DICC recebeu o prêmio de “Excelência em Responsabilidade Social” pelo 4º ano consecutivo da “Conferência de Trabalho Econômico da Zona de Desenvolvimento de Yantai”, na China, realizada no auditório do governo da Zona de Desenvolvimento de Yantai em 31 de janeiro de 2012, por suas contribuições para o desenvolvimento econômico e social da Zona de Desenvolvimento, assim como pelas atividades contínuas de contribuição social na China desde 2001. A Doosan Infracore planeja continuar suas atividades de contribuição social, que refletem as necessidades e desejos das comunidades locais chinesas.

ZOOM-IN

Prêmios Interacionais Concedidos à Doosan Infracore China

Data	Organizadores	Prêmios
Fev. 2009	Fundo China de Crianças e Adolescentes	Certificado de Empresa do Bem-estar Público (DICC)
Jun. 2009	"Guia Econômico WTO"	Prêmio Honorário "Abelha Trabalhadora de Ouro" (DICI)
Fev. 2010	Departamento de Proteção Ambiental da Província de Shandong	Empresa Modelo de Proteção Ambiental da Província de Shandong (DICC)
Mar. 2010	Fundo de Avanço da Juventude Chinesa	Excelente Parceiro do Bem-Estar Público da Escola da Esperança de 20 anos
Jun. 2010	"Guia Econômico WTO"	Prêmio Honorário "Abelha Trabalhadora de Ouro" (DICI)
Out. 2010	Associação Nacional de Educação Vocacional da China	2º Prêmio Yen Pei Huang de Contribuição Social (DICI)
Dez. 2010	Ministério do Conhecimento e Economia da Coreia e Jornal Diário Joongang	1º Prêmio Coreia-China de Gerenciamento Comercial (DICC)
Fev. 2011	Comitê Administrativo da Área de Desenvolvimento Econômico e Tecnológico de Yantai	Prêmio "Excelência em Responsabilidade Social" de 2010 (DICC)
Abr. 2011	* Escritório de Administração de Impostos Provincial de Shandong – Escritório Local de Impostos de Shandong * Associação de Responsabilidade Social e Crédito Empresarial de Shandong	* Top 100 Empresas Fortes em Impostos Anuais na Província de Shandong (DICC) * Empresa Cumpridora de Padrões de Responsabilidade Social
Jul. 2011	Federação das Mulheres da China, Fundo China de Crianças e Adolescentes	Prêmio Caridade Infantil da China – Prêmio de Contribuição Social no 30º Aniversário do Fundo de Crianças e Adolescentes da China (DICC)
Set. 2011	Consulado Geral da República da Coreia em Qingdao	Prêmio de Responsabilidade Social no 1º Fórum Coreia-China de Responsabilidade Social Corporativa (DICC)
Jan. 2012	Comitê Administrativo da Área de Desenvolvimento Econômico e Tecnológico de Yantai	Prêmio de "Excelência em Responsabilidade Social 2011"

Escolas de Esperança Doosan desde 2001

A 26ª Escola de Esperança Doosan abriu em Fujian, China, em novembro de 2011. Era 2001 quando a Doosan Infracore iniciou o projeto das Escolas de Esperança Doosan. Aquele foi o ano quando o negócio de escavadeiras da Doosan Infracore finalmente iniciou a decolar, depois de superar inúmeras adversidades no mercado chinês. Celebrando um agregado de vendas de 5.000 escavadeiras, doamos 750.000 RMB, o preço de 5.000ª escavadeira que vendemos na China, para a construção de 3 Escolas de Esperança Doosan em Qinghai, Gansu e Ningxia, que foi o início de nossa Jornada de Esperança. A Jornada de Esperança da Doosan Infracore China faz mais que construir escolas. Em 2007, introduzimos o projeto "Diretores Honorários de Escolas", e o "Acampamento de Verão de Esperança da Doosan", para empreender atividades para desenvolver mais as Escolas de Esperança Doosan. Adicionalmente, doamos parte de nossa receita todos os anos para construir escolas elementares em áreas subdesenvolvidas, com insuficientes instalações educacionais. Também doamos 9,85 milhões de RMB no fim de 2011 para o Fundo de Avanço da Juventude Chinesa para construir 33 Escolas de Esperança Doosan em 25 províncias, municipalidades e regiões autônomas, trazendo esperança para o futuro.



ZOOM-IN



● Construção completada ○ Construção completada

26 escolas

7 escolas



Acampamentos de Verão de Esperança da Doosan



Visitas a caridade para crianças com incapacidade visual



Um revendedor visitando uma Escola de Esperança Doosan como Diretor Honorário



Cerimônia de Doação do Fundo Jornada de Esperança da Doosan para 3 escolas (1,2 milhões de RMB)

APÊNDICE

Desempenho do Gerenciamento de Sustentabilidade

p. 77

Declaração de Garantia Independente

p. 80

Índice GRI G3 /
Índice ISO 26000

p. 82

Situação de Membro de Organizações e Associações

p. 86

Reconhecimentos

p. 86

DESEMPENHO DE GERENCIAMENTO DE SUSTENTABILIDADE

GERENCIAMENTO DE MANEIRA RESPONSÁVEL

Categoria 1	Categoria 2	Unidade	2009	2010	2011	Notas	
Crescimento econômico (resulta dos comerciais)	Consolidado	Vendas	1 milhão de won	-	7.481.919	8.463.085	Adotou K-IFRS desde jan. 1, 2010
		Lucro operacional	1 milhão de won	-	676.498	708.453	
		Lucro líquido (ou prejuízo) do período atual	1 milhão de won	-	157.740	310.810	
	Não-consolidado	Vendas	1 milhão de won	2.663.206	3.879.948	4.426.917	Números de 2009 baseados no padrão K-GAAP; Números representados são antes das vendas de empilhadeiras
		Lucro operacional	1 milhão de won	225.296	490.004	372.407	
		Lucro líquido (ou prejuízo) do período atual	1 milhão de won	-311.104	189.658	313.804	
Financeiro solidez (situação do ativo)	Consolidado	Ativos Totais	1 milhão de won	11.040.400	11.011.597	11.703.674	Fornecido pelo Serviço de Investidores da Coreia
		Débitos totais	1 milhão de won	9.379.734	9.254.059	9.418.473	
		Equidade total	1 milhão de won	1.660.666	1.757.538	2.285.201	
	Não-consolidado	Ativos Totais	1 milhão de won	4.909.499	4.914.914	5.844.575	
		Débitos totais	1 milhão de won	3.726.341	3.483.246	4.155.946	
		Equidade total	1 milhão de won	1.183.158	1.431.668	1.688.629	
	Classificação creditícia	Títulos corporativos	A	A	A		
Estrutura de governança	Taxa de participação de Conselho de Diretoria	%	76	85	87		
Liderança tecnológica	Profissionais de P&D	Nº de Pessoas)	656	697	917		
	Investimentos em P&D	1 milhão de won	123.664	140.390	159.349	Números de 2009 baseados no padrão K-GAAP; número Representados são antes das vendas de empilhadeiras	
	Proporção P&D/Vendas	%	4,6	3,6	3,6		
Satisfação do cliente	Quebras de segurança nas informações a clientes	Nº de quebras	0	0	0		
Gerenciamento ético	Educação de gerenciamento ético	%	98	97	99	Uma vez por ano/ pessoa	
	Fábricas conduziram análise de risco de corrupção	%	78	100	100	Nº de fábricas que conduziram análise de risco de corrupção/Nº total de fábricas	

RESPEITO POR PESSOAS & MEIO AMBIENTE

Categoria 1	Categoria 2	Unidade	2009	2010	2011	Notas
Nº Total de funcionários	Total (doméstico)	Nº de Pessoas	4.686	5.039	5.414	Incluindo trabalhadores casuais
	Incheon	Nº de Pessoas	2.180	2.307	2.273	
	Gunsan	Nº de Pessoas	87	86	129	
	Changwon	Nº de Pessoas	1.053	1.073	1.180	
	Escritório de Seul/centro de P&D/outras	Nº de Pessoas	1.366	1.573	1.832	
Por cargo	Escritório	Nº de Pessoas	2.536	2.798	3.197	
	Técnicos	Nº de Pessoas	2.150	2.241	2.217	
Por tipo de emprego	Não regular	Nº de Pessoas	97	116	172	Consultores, conselheiros, estagiários, funcionários temporários e outros
	Proporção de não-regular	%	2,1	2,3	3,2	
Diversidade	Incapacitados	Nº de Pessoas	126	123	109	Idosos: mais de 55 anos (Incluindo executivos, funcionários, contratados, conselheiros/consultores)
	Recipientes de mérito nacional	Nº de Pessoas	104	114	133	
	Idosos	Nº de Pessoas	269	275	250	
	Homem	Nº de Pessoas	4.421	4.726	5.011	
	Mulher	Nº de Pessoas	265	313	403	
Rotatividade de funcionários por ano	Total (doméstico)	%	8,3	5,0	5,3	Rotatividade por grupo de idade=Nº de pessoas que deixaram a empresa por grupo de idade/Nº total de funcionários*100
Rotatividade de funcionários por grupo de idade	20s	%	0,3	0,5	1,6	
	30s	%	2,0	1,7	1,4	
	40s	%	1,6	0,5	0,3	
	50s and above	%	4,4	2,3	2,0	
Média anual	Escritório	Horas	134	160	182	
Horas de treinamento por pessoa	Técnicos	Horas	13	11	26	
Treinamento anual	Escritório	₩1000	720	1.247	1.389	
Despesas por pessoa	Técnicos	₩1000	4	160	270	
Funcionários em licença maternidade	Homem	Nº de Pessoas	-	-	167	Novo indicador
	Mulher	Nº de Pessoas	-	-	13	Novo indicador
Taxa de retorno ao trabalho depois da licença de maternidade	Mulher	%	-	-	100	Novo indicador
Funcionários em licença para cuidados infantis		Nº de Pessoas	-	-	5	Novo indicador
Taxa de retorno ao trabalho depois da licença para cuidados infantis		%	-	-	100	Novo indicador
Taxa de membros de sindicato		%	89,6	86,3	84,4	Segmento de produção, funcionários técnicos

RESPEITO POR PESSOAS & MEIO AMBIENTE

Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Unidade	2009	2010	2011	Notas
Educação de as-sédio sexual		Nº de Pessoas		4.615	4.779	5.105	Funcionários despachados para exterior e funcionários residentes não completaram a educação
Investimentos ambientais & custos de gerenciamento		₩100 milhões		128	164	151	Custos de gerenciamento de poluentes: ₩5,192,992,283 Investimentos: ₩9,879,140,000 Custos de gerenciamento de risco ambiental ₩17,000,000
Custos/economia	Resultado de programas de gerenciamento EHS	₩100 milhões		71	166	55	
Certificação ISO 14001 (EMS)	DOMÉSTICA	Nº de fábricas		2	3	3	Todas as fábricas domésticas certificadas (Fábrica de Gunsan certificada desde 2010)
Volume usado de energia (Incluindo uso direto/indireto)	Empresa inteira doméstico	Total	TJ	2.184	2.981	3.018	
		Gás natural	TJ	289	443	468	
		Energia	TJ	1.730	2.324	2.339	
		Diesel	TJ	118	162	180	
		Outros (gás de petróleo, querosene)	TJ	47	52	31	
		Unidade Básica	TJ/₩1 mil	0,0272	0,0224	0,0133	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
Volume de uso de combustível	Incheon	Placa de aço	ton	28.878	30.115	20.452	
		Unidade básica de placa de aço	ton/₩1 mil	0,011	0,008	0,005	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
		sucata	ton	37.752	49.640	52.000	
		Unidade básica de sucata	ton/₩1 mil	0,014	0,013	0,012	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
		Areia (areia de moldagem)	ton	28.801	30.734	42.000	Toda a areia de moldagem é reciclada
		Unidade básica de areia	ton/₩1 mil	0,011	0,008	0,009	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
Volume de uso de água	Empresa inteira, doméstico	Água	ton	622.551	784.365	813.254	Incluindo uso de água de serviço e água de subsolo
		Unidade básica de água	ton/₩1 mil	0,234	0,202	0,184	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
Volume total de água reciclada ou reusada	Incheon			800 (Sistema de recuperação e reuso de água de dejetos usada)	800 (Sistema de recuperação e reuso de água de dejetos usada)	800 (Sistema de recuperação e reuso de água de dejetos usada)	Em 2011, uma porção da água de dejetos foi usada para limpar estradas em instalações da empresa e regar canteiros de flores, reciclando 5 tons/dia durante 160 dias.
Emissões de gases do efeito estufa (Incluindo emissão direta & indireta)	Empresa inteira doméstico	Total	tonCO ₂ eq	116.350	158.513	164.257	
		Escopo 1	tonCO ₂ eq	26.720	38.110	43.085	
		ESCOPO 2	tonCO ₂ eq	89.636	120.409	121.180	
		Unidade Básica	tonCO ₂ eq/₩1 mil	0,044	0,041	0,037	Unidade básica calculada baseada em vendas do ano relevante
	Incheon	Total	tonCO ₂ eq	84.664	111.110	111.699	
		ESCOPO 1	tonCO ₂ eq	17.428	23.587	25.779	
		ESCOPO 2	tonCO ₂ eq	67.236	87.522	85.920	
	Changwon	Total	tonCO ₂ eq	12.768	18.782	19.950	
		ESCOPO 1	tonCO ₂ eq	2.693	3.624	3.998	
		ESCOPO 2	tonCO ₂ eq	10.073	15.156	15.950	
	Gunsan	Total	tonCO ₂ eq	6.858	15.909	19.658	
		ESCOPO 1	tonCO ₂ eq	4.168	8.192	10.746	
		ESCOPO 2	tonCO ₂ eq	2.689	7.717	8.912	
Volume de água servida	Empresa inteira, doméstico	-	ton	102.863	107.035	109.848	
	Incheon	-	ton	93.100	93.716	89.439	
	Changwon	-	ton	9.763	12.362	11.989	
	Gunsan	-	ton	-	957	8.420	
Volume de emissões de poluentes de água	Incheon	BOD	mg/L	2,3	16,3	8,2	Limite Legal: 120mg/L, Limite da empresa: 48mg/L
		COD	mg/L	11,0	10,0	11,6	Limite Legal: 130mg/L, Limite da empresa: 52mg/L
		Sólidos Suspensos	mg/L	3,0	7,0	8,3	Limite Legal: 120mg/L, Limite da empresa: 48mg/L
	Changwon	BOD	mg/L	-	-	-	Sem BOD
		COD	mg/L	21,0	19,0	7,5	Limite Legal: 130mg/L, Limite da empresa: 52mg/L
		Sólidos Suspensos	mg/L	2,0	2,0	2,0	Limite Legal: 130mg/L, Limite da empresa: 52mg/L
	Gunsan	BOD	mg/L	-	133	147	Limite Legal: 400ppm, Limite da empresa: 160ppm
		COD	mg/L	-	113	121	Limite Legal: 400ppm, Limite da empresa: 160ppm
		Sólidos Suspensos	mg/L	-	8,9	10,9	Limite Legal: 200ppm, Limite da empresa: 80ppm

RESPEITO POR PESSOAS & MEIO AMBIENTE

Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Unidade	2009	2010	2011	Notas
Volume de descarga de poluentes do ar	Incheon	NOx	ppm	2,6	1,6	3,8	Limite Legal: 200ppm, Limite da empresa: 80ppm
		SOx	ppm	0,6	0,8	4,2	Limite Legal: 400ppm, Limite da empresa: 160ppm
		VOCs	ppm	17,1	8,5	13,8	Limite Legal: 40/200ppm, Limite da empresa: 32/160ppm
		Dust	mg/m ³	3,9	3,3	3,2	Limite Legal: 20/50mg/m ³ , Limite da empresa: 8/20mg/m ³
	Changwon (Sem NOx, SOx)	VOCs	ppm	14	15	18	Limite Legal: 200ppm, Limite da empresa: 160ppm
		Dust	mg/m ³	3	3	3	Limite Legal: 50mg/m ³ , Limite da empresa: 20mg/m ³
	Gunsan	NOx	ppm	0,5	0,3	0,3	Limite Legal: 200ppm, Limite da empresa: 80ppm
		SOx	ppm	0,2	1,2	0,9	Limite Legal: 400ppm, Limite da empresa: 160ppm
		VOCs	ppm	2,2	2,3	2,4	Limite Legal: 40ppm, Limite da empresa: 32ppm
		Dust	mg/m ³	-	2,2	2,7	Limite Legal: 50mg/m ³ , Limite da empresa: 20mg/m ³
Substância destruidoras do ozônio	Incheon	CFC, HCFC, CH, Br, R-22		-	-	-	Não são emitidas substâncias destruidoras do ozônio
	Changwon	CFC, HCFC, CH, Br, R-22		-	-	-	
	Gunsan	CFC, HCFC, CH, Br, R-22		-	-	-	
Volumes de emissão e taxas de reciclagem de dejetos	Empresa inteira, doméstico	Volume total de dejetos	ton	41.659	61.973	63.431	
		Volume reciclado	ton	39.651	58.492	59.907	
		Taxa de reciclagem	%	95	94	94,4	
	Incheon	Dejetos gerais	ton	38.622	56.936	57.681	
		Dejetos especificados	ton	2.326	2.971	3.340	
		Taxa de reciclagem	%	97	96	96	
	Changwon	Dejetos gerais	ton	463	869	932	
		Dejetos especificados	ton	296	800	618	
		Taxa de reciclagem	%	40	41	57	
	Gunsan	Dejetos gerais	ton	19	251	668	
		Dejetos especificados	ton	23	146	192	
		Taxa de reciclagem	%	71	76	59	
Taxa de acidentes industriais	Empresa inteira		%	0,16	0,41	0,44	Números representam nº total de pedidos de recuperação

* Operação plena da fábrica de Gunsan iniciou em 2010

RESPONSABILIDADE CORPORATIVA COM NOSSOS INTERESSADOS

Categoria 1	Unidade	2009	2010	2011	Notas
Equipe de Suporte de Reforço da Competitividade Operacional	Nº de empresas	-	-	38	
Treinamento relacionado a cargo e habilidades para funcionários de empresas parceiras	Nº de Pessoas	1.327	192	190	
Suportar educação de gerenciamento de FTA do país de origem de empresas parceiras	Nº de Pessoas	-	-	510	
Provisão de moldes de fundição para fortalecer fornecedores capacidade de desenvolver peças	Nº de empresas	102	349	298	
	100 milhões de won	79	219	278	
Suporte financeiro de empresas parceiras	Nº de empresas	172	148	141	Detalhes: fundo de coexistência, Empréstimos de rede, Empréstimos empresariais para famílias, Garantias de coexistência, Garantias de crescimento mútuo de programa, Suporte financeiro para investimentos em instalações
	100 milhões de won	1.159	1.106	890	
Suporte EHS de empresas parceiras	Nº de empresas	-	-	19	
Ajudar empresas parceiras a introduzir programa de conformidade voluntária com comércio justo	Nº de empresas	10	16	13	
Participação de funcionários em atividades de contribuição social	Nº de Pessoas	335	500	972	Os dados de 2011 cobrem o período de jan 1 a dez 31 devido ao estabelecimento de padrões internos e introdução de sistema de computador
Investimentos de contribuição social	100 milhões de won	54	124	203	
	%	0,20	0,32	0,46	Montante/vendas de investimento em contribuição social
Participação de funcionário na campanha “Economizando os Últimos Poucos Dígitos do Salário”	Nº de Pessoas (%)	-	-	4.552 (91,8)	Desempenho registrado desde 2011 quando foi lançada a campanha em out. 2010
Doações arrecadadas na campanha “Economizando os Últimos Poucos Dígitos do Salário”	₩1.000	-	-	33.625	Desempenho registrado desde 2011 quando foi lançada a campanha em out. 2010

INDEPENDENT ASSURANCE REPORT

To the management of Doosan Infracore

We have been engaged by Doosan Infracore to perform an independent assurance engagement in regard to the following aspects of Doosan Infracore's 2011 Sustainability Report (the "Report").

Scope and subject matter

The information for the year ended December 31, 2011 (hereinafter, collectively referred to as the "Sustainability Information") on which we provide limited assurance consists of:

- Doosan Infracore's conclusion on meeting the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness in the AA1000 Accountability Principles Standard 2008 ("AA1000APS");
- The "Sustainability Performance" information on pages 77 through 79 in the Report (the "Sustainability Data" except for the GHG emissions scope 1, scope 2 data and Energy consumption data) which is based on the reporting principles set out on "About This Report" (the "Reporting Principles").

With regard to the financial data included in the key figures on page 77, our procedures were limited to verifying that they were correctly derived from Doosan Infracore's audited consolidated financial statements.

We read the other information included in the Report and consider whether it is consistent with the Sustainability Information. We consider the implications for our report if we become aware of any apparent misstatements or material inconsistencies with the Sustainability Information. Our responsibilities do not extend to any other information.

Assurance work performed

We conducted our engagement in accordance with ISAE 3000(1) and AA1000AS(2). The term 'moderate assurance' used in AA1000AS is designed to be consistent with 'limited assurance' as articulated in ISAE 3000. Our assurance is a Type II assurance engagement as defined in the Guidance for AA1000AS.

- (1) International Standard on Assurance Engagement 3000 (Revised) – 'Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information' issued by International Auditing and Assurance Standards Board
 (2) AA1000 Assurance Standard(2008), issued by AccountAbility

Our work involved the following activities:

- 1 Interviews with the personnel responsible for internal reporting and data collection to discuss their approach to stakeholder inclusivity, materiality and responsiveness.
- 2 Visits to Doosan Infracore's Seoul office, Incheon plant and Changwon plant to review the systems and processes in place for managing and reporting the Sustainability Data.
- 3 Review of a sample of internal documents relevant to output from the risk assessment process, sustainability-related policies and standards, the sustainability Materiality Assessment Matrix and other documents from stakeholder engagement activities.
- 4 Evaluating the design and implementation of the key processes and controls for managing and reporting the Sustainability Data.
- 5 Limited testing, through inquiry and analytical review procedures, of the preparation and collation of the Sustainability Data.

Respective responsibilities of the management of Doosan Infracore and Samil PricewaterhouseCoopers

The management of Doosan Infracore is responsible for establishing assessment criteria that meets the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness in the AA1000APS, measuring performance based on the "Assessment Criteria", and reporting this performance in the Report. Our responsibility is to provide a conclusion based on our assurance procedures in accordance with ISAE 3000 and AA1000AS. This report, including the conclusion, has been prepared for the management of Doosan Infracore as a body, to assist the management in reporting on Doosan Infracore's sustainability performance and activities. To the fullest extent permitted by law, we do not accept or assume responsibility to anyone other than the management of Doosan Infracore as a body and Doosan Infracore for our work or this report save where terms are expressly agreed and with our prior consent in writing.

Inherent limitations

Non-financial performance information is subject to more inherent limitations than financial information, given the characteristics of the subject matter and the methods used for determining such information. Qualitative interpretations of relevance, materiality and the accuracy of data are subject to individual assumptions and judgments.

A limited assurance engagement is less in scope than a reasonable assurance engagement under ISAE 3000. Consequently, the nature, timing and extent of procedures for gathering sufficient, appropriate evidence are deliberately limited relative to a reasonable assurance engagement. In particular:

- We did not attend any stakeholder engagement activities. Therefore our conclusions are based on our discussions with management and staff of Doosan Infracore and our review of selected documents provided to us by Doosan Infracore.
- The scope of our work was restricted to 2011 performance only, as set out in the scope and subject matter section above. Information relating to the year ended December 31, 2010 and earlier periods have not been subject to assurance by us.

Conclusion

Based on the results of the assurance work performed and the Assessment Criteria, our conclusion is as follows:

- On the AA1000APS principles;
 - **Inclusivity** - Doosan Infracore has collected concerns and opinions through stakeholder communication channels that include customers, business partners, stockholders/investors, the government, local communities, employees, and NGOs.
 - Nothing has come to our attention to suggest that material stakeholder groups were excluded in these channels.
 - **Materiality** - Doosan Infracore has identified most relevant and significant sustainability issues through process for identifying material issues.
 - Nothing has come to our attention to suggest that material issues were omitted in this process.
 - **Responsiveness** - Doosan Infracore has included in the Report its response to the material sustainability issues which are defined through process for identifying material issues.
 - Nothing has come to our attention to suggest that there is material deficiency in issue management system.
- Nothing has come to our attention that causes us to believe that Sustainability Data for the year ended December 31, 2011 are not fairly stated, in all material respects, in accordance with the Reporting Principles.

Recommendations

From our work, we have provided the following recommendations to the management.

- We recommend Doosan Infracore to continuously improve its performance by establishing internal targets and standards for performance management on key indicators of sustainability management. It is important to disclose these activities in the sustainability report in order to actively communicate with stakeholders and reflect an outcome when managing the targets.
- Sustainability activities currently operating domestically will gradually be applied throughout the entity, as the proportion of overseas businesses such as those in China and the United States increases. To enhance entity-level sustainability management, it is necessary to understand overseas business operations, to establish global data collection and management process, and to expand the scope of the sustainability report.
- We recommend that Doosan Infracore establish and implement the strategy, through which a variety of current stakeholder engagement activities can support the management's comprehensive decision-making.

Seoul, Korea
June 2012

Samil priceWaterhouseCoopers

ÍNDICE GRI G3.1 / ISO 26000

● Reportado ● Parcialmente Reportado ○ Não Reportado N/A Não Aplicável

Indicadores	ISO 26000	Página	Nível da Aplicação
1 Estratégia e Análise			
1.1 Declaração da mais antiga organização tomadora de decisões	6.2	2-5	●
1.2 Descrição de impactos, riscos e oportunidades chave	6.2	2-5	●
2 Perfil Organizacional			
2.1 Nome da organização	-	6	●
2.2 Marcas, produtos e/ou serviços primários	-	8-11	●
2.3 Estrutura operacional	6.2	6-15	●
2.4 Localização da sede da organização	-	-	●
2.5 Localização dos escritórios e locais das filiais no exterior	-	14-15	●
2.6 Natureza da propriedade e forma legal	-	16-17	●
2.7 Mercados servidos	-	14-15	●
2.8 Escala da organização reportante	-	6-11, 13-15, 77	●
2.9 Mudanças significativas durante o período dos relatórios a respeito de tamanho, estrutura ou propriedade	-	Capa, 2-5, 16-17	●
2.10 Prêmios recebidos no período dos relatórios	-	18, 74	●
3 Parâmetros do Relatório			
3.1 Período dos relatórios (p.ex., ano fiscal/calendário) da informação fornecida	-	Capa	●
3.2 Data do mais recente relatório anterior (se houver)	-	-	●
3.3 Ciclo de relatórios (anual, bienal, etc.)	-	Capa	●
3.4 Ponto de contato para questões a respeito de relatórios ou seu conteúdo	-	Capa	●
3.5 Processo para definir conteúdo do relatório	-	Capa	●
3.6 Limites do relatório	-	Capa	●
3.7 Declare quaisquer limitações específicas no escopo ou limite do relatório	-	Capa	●
3.8 Base do relatório sobre comparabilidade de período a período e/ou entre organizações	-	Capa, 7-9	●
3.9 Técnicas de mensuração de dados e bases de cálculo para dados, incluindo o índice de desempenho	-	77-79	●
3.10 Explicação dos efeitos de & razões para quaisquer re-declarações da informação fornecida em relatórios anteriores	-	-	●
3.11 Mudanças significativas de períodos de relatórios anteriores aplicados no relatório	-	Capa	●
3.12 Tabela que identifica a localização das Divulgações Padrão no relatório	-	82-85	●
3.13 Política e práticas atuais com respeito a procurar garantias externas para o relatório	7.5.3	84-85	●
4 Governança			
4.1 Governança da organização	6.2	16-17	●
4.2 Indicar se o Principal do mais alto corpo de governança é também um diretor executivo	6.2	16-17	●
4.3 Número de membros do mais alto corpo de governança que são independentes e/ou membros não executivos	6.2	16-17	●
4.4 Mecanismos para acionistas e funcionários fornecerem recomendações ou direções para o mais alto corpo de governança	6.2	16-17	●
4.5 Compensação para membros do mais alto corpo de governança, gerentes seniores e executivos	6.2	16-17	●
4.6 Processos colocados para que o mais alto corpo de governança assegure conflitos de interesse, são evitados	6.2	16-17	●
4.7 Processo para determinar as qualificações e perícia dos membros do mais alto corpo de governança	6.2	16-17	●
4.8 Declarações de missão ou valores, códigos de conduta e princípios internamente desenvolvidos	6.2	18	●
4.9 Procedimentos do mais alto corpo de governança para gerenciamento do desempenho econômico, ambiental e social	6.2	16-17	●
4.10 Processos para avaliação do próprio desempenho do mais alto corpo de governança	6.2	16-17	●
4.11 Se e como a abordagem ou princípio é tratado pela organização	6.2	28-29, 32	●
4.12 Concessões, princípios e outras iniciativas econômicas, ambientais e sociais desenvolvidos externamente	6.2	47	●
4.13 Membro de associações e/ou organizações de advocacia nacionais/internacionais	6.2	86	●
4.14 Lista de grupos de interessados engajados pela organização	6.2	21	●
4.15 Bases para a identificação e seleção de interessados com quem engajar-se	6.2	21	●
4.16 Abordagens para o engajamento de interessados, incluindo frequência de engajamento por tipo e grupo de interessados	6.2	21-22	●
4.17 Tópicos chave e preocupações promovidas pelo engajamento de interessados, e respostas a eles	6.2	22	●

● Reportado ● Parcialmente Reportado ○ Não Reportado N/A Não Aplicável

Indicators	ISO 26000	Página	Nível da Aplicação
EC Indicadores de Desempenho Econômico			
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	6.8/6.8.3/6.8.7/6.8.9	6-15, 23
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para atividades da organização devido à mudança de clima	6.5.5	6-7, 12, 23, 77
EC3	Cobertura das obrigações definidas pelo plano de benefícios da organização	6.5.5	38-39, 51-52
EC4	Assistência financeira significativa recebida de governos	-	46
EC5	Faixa de proporções de salários padrão de nível de entrada comparada ao salário mínimo local em localizações significativas de operação	6.4.4/6.8	-
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores baseados localmente em localizações significativas de operação	6.6.6/6.8/6.8.5/6.8.7	60
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de gerenciamento sênior contratado da comunidade local	6.8/6.8.5/6.8.7	-
EC8	Investimentos e serviços de infraestrutura fornecidos primariamente para o benefício do público	6.3.9/6.8/6.8.3/6.8.4/6.8.5/6.8.6/6.8.7/6.8.9	63-65
EC9	Entendendo e descrevendo impactos econômicos indiretos significativos	6.3.9/6.6.6/6.6.7/6.7.8/6.8/6.8.5/6.8.6/6.8.7/6.8.9	23, 60, 61
EN Indicadores de Desempenho Ambiental			
EN1	Materiais usados por peso ou volume	6.5/6.5.4	37-39
EN2	Percentual de materiais usados que são materiais de entrada reciclados	6.5/6.5.4	-
EN3	Consumo direto de energia por fonte primária de energia	6.5/6.5.4	78
EN4	Consumo indireto de energia por fonte primária	6.5/6.5.4	52, 78
EN5	Energia economizada devido à conservação e melhoramentos de eficiência	6.5/6.5.4	52, 78
EN6	Reduções em requerimentos de energia como um resultado de produtos e serviços baseados em eficiência de energia ou energia renovável	6.5/6.5.4	52
EN7	Negócios e conquistas de conservação de energia indireta	6.5/6.5.4	52
EN8	Retirada total de água por fonte	6.5/6.5.4	78
EN9	Fontes de água significativamente afetadas por retirada de água	6.5/6.5.4	-
EN10	Volume e percentual total de água reciclada e reusada	6.5/6.5.4	-
EN11	Localização do tamanho da terra possuída, alugada, gerenciada ou adjacente a áreas protegidas e áreas de alta biodiversidade	6.5/6.5.6	78
EN12	Descrição de impactos significativos de atividades, produtos e serviços de biodiversidade	6.5/6.5.6	-
EN13	Habitats protegidos ou restaurados	-	-
EN14	Estratégias, ações correntes e planos futuros para gerenciamento de impactos de biodiversidade	6.5/6.5.6	-
EN15	Número de espécies de Lista Vermelha IUCN e espécies de lista nacional de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, por nível de risco de extinção	6.5/6.5.6	-
EN16	Emissões totais diretas e indiretas de gases do efeito estufa por peso	6.5/6.5.5	52, 78
EN17	Outras emissões relevantes indiretas de gases do efeito estufa por peso	6.5/6.5.5	78
EN18	Iniciativas para redução de emissões dos gases do efeito estufa e reduções alcançadas	6.5/6.5.5	51-52
EN19	Emissões de substâncias destruidoras do ozônio por peso	6.5/6.5.3	79
EN20	NOx, SOx e outras significativas emissões aéreas por tipo e por peso	6.5/6.5.3	78
EN21	Descarga total de água por qualidade e destinação	6.5/6.5.3	78
EN22	Peso total de dejetos por tipo e método de disposição	6.5/6.5.3	79
EN23	Número total e volume de derramamentos significativos	6.5/6.5.3	Nenhum derramamento de tais substâncias
EN24	Peso de dejetos transportados, importados, exportados ou tratados que são considerados de risco sob os termos da Convenção de Basel Anexos I, II, III e VIII	6.5/6.5.3	Nenhum caso de transporte, importação, exportação ou tratamento de tais dejetos como descritos
EN25	Nome de corpos de água afetados significativamente pelas descargas e escoamentos de água pela organização reportante	6.5/6.5.4/6.5.6	-
EN26	Iniciativas para mitigar impactos ambientais de produtos ou serviços, e extensão da mitigação do impacto	6.5/6.5.4/6.6.6/6.7.5	28-29, 52-53
EN27	Percentual de produtos vendidos e seus materiais de embalagem que são reclamados por categoria	6.5/6.5.4/6.7.5	-
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos ambientais	6.5	50
EN29	Impactos ambientais significativos pelo transporte de produtos e outras mercadorias e materiais usados pelas operações da organização e transporte de membros da força de trabalho	6.5/6.5.4/6.6.6	52
EN30	Estipêndios e investimentos totais de proteção ambiental por tipo	6.5	78

GRI G3.1/ISO 26000 INDEX

● Reportado ○ Parcialmente Reportado ○ Não Reportado N/A Não Aplicável

Indicadores	ISO 26000	Página	Nível da Aplicação
LA Indicadores de Práticas Laborais e Desempenho de Trabalho Decente		36-39	-
LA1 Força de trabalho total por tipo de emprego, contrato de emprego e região	6.4/6.4.3	40, 77	●
LA2 Número e taxa total de rotatividade de funcionários por grupo de idade, gênero e região	6.4/6.4.3	40, 77	●
LA3 Benefícios fornecidos a funcionários de tempo integral que não são fornecidos a funcionários casuais ou temporários	6.4/6.4.3/6.4.4	43, 46	●
LA4 Percentual de funcionários cobertos por acordos de barganha coletiva	6.4/6.4.3/6.4.4/6.4.5/6.3.10	77	●
LA5 Períodos de notificação mínima a respeito de mudanças operacionais significativas	6.4/6.4.3/6.4.4/6.4.5	47	●
LA6 Percentual da força de trabalho total representado por comitês conjuntos formais de saúde e segurança gerenciamento-trabalhadores	6.4/6.4.6	47	●
LA7 Taxas de ferimentos, doenças ocupacionais, dias perdidos, e ausências, e número de fatalidades relacionadas ao trabalho	6.4/6.4.6	79	●
LA8 Programas de Educação, treinamento, prevenção e controle de risco para assistir membros da força de trabalho, suas famílias ou membros da comunidade	6.4/6.4.6/6.8/6.8.3/ 6.8.4/6.8.8	46, 55	○
LA9 Tópicos de saúde e segurança cobertos em acordos formais com sindicatos	6.4/6.4.6	47	●
LA10 Horas médias de treinamento por ano por funcionário	6.4/6.4.7	42, 77	●
LA11 Programas de gerenciamento de habilidades e aprendizado de vida longa para empregabilidade continuada e gerenciando términos de carreira	6.4/6.4.7/6.8.5	41-43, 46	●
LA12 Percentual de funcionários recebendo revisões regulares de desenvolvimento de desempenho e carreira	6.4/6.4.7	40	●
LA13 Composição de corpos de governança e classificação de funcionários por categoria por indicadores de diversidade	6.3.7/6.3.10/6.4/6.4.3 6.4.4	16, 77	●
LA14 Proporção de salário básico de homens e mulheres por categoria de emprego	6.3.7/6.3.10/6.4.3/6.4.4	-	○
LA15 Taxas de retorno ao trabalho e retenção depois de licença de paternidade	6.3.7/6.3.10/6.4.4	77	●
HR Indicadores de Desempenho de Direitos Humanos		36-39	-
HR1 Percentual e nº total de acordos significativos de investimento que incluem cláusulas de direitos humanos ou que tenham passado por avaliação de direitos humanos	6.3/6.3.3/6.3.5/6.6.6	-	○
HR2 Percentual de fornecedores e empreiteiros significativos que passaram por avaliação de direitos humanos	6.3/6.3.3/6.3.5/ 6.4.3/6.6.6	Avaliação de práticas de direitos humanos com 97% de nossos fornecedores	●
HR3 Horas totais de treinamento de funcionários em políticas e procedimentos a respeito de aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo percentual de funcionários treinados	6.3/6.3.5	34	●
HR4 Número total de incidentes de discriminação, e ações realizadas	6.3/6.3.6/6.3.7/6.3.10/6.4.3	34	●
HR5 Operações identificadas em que o direito a exercer liberdade de associação e barganha coletiva possam estar sob risco significativo	6.2/6.3.3/6.3.4/6.3.5/ 6.3.8/6.3.10/6.4.3/6.4.5	47	●
HR6 Operações identificadas como tendo risco significativo de incidentes de trabalho infantil, e medidas tomadas	6.3/6.3.3/6.3.4/6.3.5/ 6.3.7/6.3.10	47	●
HR7 Operações identificadas como tendo risco significativo de incidentes de trabalho forçado, e medidas tomadas	6.3/6.3.3/6.3.4/6.3.5/ 6.3.7/6.3.10	47	●
HR8 Percentual de pessoal de segurança treinado nas políticas e procedimentos da organização a respeito de direitos humanos relevantes para as operações	6.3/6.3.5/6.4.3/6.6.6	-	○
HR9 Número total de incidentes de violações envolvendo direitos de povos indígenas, e ações realizadas	6.3/6.3.6/6.3.7/6.3.8/ 6.6.7	53	●
HR10 Percentual e nº total de operações sujeitas a revisões de direitos humanos e/ou avaliações de impacto	6.3/6.3.9/6.3.10	77	●
HR11 Número de reclamações trabalhistas relacionadas a direitos humanos arquivadas, tratadas e resolvidas através de mecanismos de justiça trabalhista formal	6.3/6.3.9/6.3.10	34	●

● Reportado ● Parcialmente Reportado ○ Não Reportado N/A Não Aplicável

Indicadores	ISO 26000	Página	Nível da Aplicação
SO Indicadores de Desempenho da Sociedade		56-59	-
SO1 Natureza, escopo e efetividade de quaisquer programas e práticas que avaliam e gerenciam os impactos de operações sobre as comunidades	6.3.9/6.8/6.8.5/6.8.7/6.6.7	53	●
SO2 Percentual e nº total de unidades comerciais analisadas para riscos relacionados a corrupção	6.6/6.6.3	77	●
SO3 Percentual de funcionários treinados nas políticas e procedimentos anti-corrupção da organização	6.6/6.6.3	34	●
SO4 Ações realizadas em resposta a incidentes de corrupção	6.6/6.6.3	34	●
SO5 Posições de política pública e participação em desenvolvimento e lobbying de política pública	6.6/6.6.4/6.8.3	86	●
SO6 Valor total de contribuição financeira e em espécie para partidos políticos, políticos e instituições relacionadas, por país	6.6/6.6.4/6.8.3	Nenhuma contribuição feita	●
SO7 Número total de processos legais por comportamento anti-competitivo e práticas monopolistas, e resultados	6.6/6.6.5/6.6.7	Nenhuma ação legal	●
SO8 Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos	6.6/6.6.7/6.8.7	33, 50	●
SO9 Operações com significativo potencial ou impactos reais negativos sobre as comunidades locais	6.3.9/6.8/6.8.5/6.8.7	Nenhuma operação com impacto negativo	●
SO10 Medidas de prevenção e mitigação implementadas em operações com potencial significativo ou impactos reais negativos sobre comunidades locais	6.3.8	53	●
PR Indicadores de Desempenho de Responsabilidade Social		24-27	-
PR1 Estágios de ciclo de vida em que impactos de saúde e segurança de produtos e serviços são avaliados, e percentual de produtos e serviços significativos sujeitos a tais procedimentos	6.3.9/6.6.6/6.7/6.7.4/6.7.5	29, 33	●
PR2 Número total de incidentes de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários a respeito de impactos de saúde e segurança de produtos e serviços durante seu ciclo de vida, por tipo de resultados	6.3.9/6.6.6/6.7/6.7.4/6.7.5	33 (Nenhum caso de não conformidade)	●
PR3 Tipo de informações de produto e serviço requeridas pelos procedimentos, e percentual de produtos e serviços sujeitos a tais requerimentos de informações	6.7/6.7.3/6.7.4/6.7.5/ 6.7.6/6.7.9	33	●
PR4 Número total de incidentes de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários a respeito de informações de produtos e serviços e etiquetagem	6.7/6.7.3/6.7.4/6.7.5/ 6.7.6/6.7.9	-	○
PR5 Práticas relacionadas à satisfação de clientes, incluindo resultados de pesquisas medindo a satisfação dos clientes	6.7/6.7.4/6.7.5/6.7.6/ 6.7.8/6.7.9	32-33	●
PR6 Programas para adesão às leis, padrões e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing	6.7/6.7.3/6.7.6/6.7.9	-	○
PR7 Número total de incidentes de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários a respeito de comunicações de marketing	6.7/6.7.3/6.7.6/6.7.9	Nenhum caso de não conformidade	●
PR8 Número total de reclamações substanciadas a respeito de quebras de privacidade de clientes e perdas de dados de clientes	6.7/6.7.7	33 (Nenhum caso reclamações)	●
PR9 Valor monetário de multas significativas pela não conformidade com leis e regulamentos a respeito de provisões de produtos e serviços	6.7/6.7.6	33	●

SITUAÇÃO DE FILIAÇÃO A ORGANIZAÇÕES E ASSOCIAÇÕES

No. Organizações e Associações

1	Associação de Fabricantes de Equipamentos de Construção da Coreia
2	Federação de Organizações Econômicas
3	Fórum de Energia Verde
4	Fundação de Promoção do Crescimento Compartilhado da Indústria de Maquinaria
5	Sociedade Coreana de Engenheiros Mecânicos (KSME)
6	Associação de Segurança Industrial da Coreia
7	Câmara de Comércio e Indústria
8	Associação Coreana de Segurança de Tecnologia Industrial (KAITS)
9	Câmara de Comércio e Indústria da Coreia (KCCI)
10	Gerenciamento de Segurança de Processo (PSM)

No. Organizações e Associações

11	Associação de Gerenciamento de Segurança e Saúde
12	Associação Voluntária de Segurança do Meio Ambiente
13	Associação de Profissionais de Energia da Coreia
14	Associação de Gerenciamento de Segurança de Materiais de Risco
15	Câmara de Comércio e Indústria de Incheon
16	Federação das Indústrias Coreanas (FKI)
17	Associação de Engenheiros de Construção da Coreia
18	Federação de Empregadores da Coreia
19	Instituto de Pesquisa Econômica da Coreia
20	Associação de Fabricantes de Ferramentas de Máquinas da Coreia

No. Organizações e Associações

21	Federação de Competição Justa da Coreia
22	Academia Nacional de Engenharia da Coreia (NAEK)
23	Associação da Indústria de Maquinaria da Coreia (KOAMI)
24	Conselho Comercial Coreano para as Artes
25	Associação de Comércio Internacional da Coreia (KITA)
26	Associação de Tecnologia Industrial da Coreia (KOITA)
27	Sociedade Coreana de Gerenciamento de Produção & Operações
28	Associação de Qualidade Mestre da Coreia
29	Associação de Preservação Ambiental da Coreia
30	SAE Internacional (Sociedade de Engenheiros Automotivos)

RECONHECIMENTOS

CORÉIA

Área	Indivíduo
BG Equipamentos de Construção	Gerente Geral, Juneyoung Ko
	Vice Gerente Geral, Changsoo Kim
	Gerente Geral, Changho Yoon
	Vice Gerente Geral, Sugjae Lee
	Vice Gerente Geral, Jeongwoo Lim
BG Motores	Gerente Geral, Seoijeong Oh
	Vice Gerente Geral, Suwone Sea
BG Ferramentas de Máquina	Gerente Geral, Yongun Kang
	Gerente Geral, Jeongsu Kim
	Gerente Geral, Dongjin Lee
	Gerente Geral, Inguk Heo
	Vice Gerente Geral, Sinmyoung Kang
	Vice Gerente Geral, Jinsoo Kim
	Vice Gerente Geral, Hakmin Lee
	Vice Gerente Geral, Seongcheol Park
	Vice Gerente Geral, Hyunsik Choi
Divisão de P&D Corporativo	Gerente Geral, Kilsoo Kim, Gerente Geral, Cheolgyu Park
	Gerente Geral, Hyeonsik Ahn
	Gerente Geral, Dongil Lee
	Vice Gerente Geral, Duksang Kim
	Gerente Assistente, Hongkyu Sang
	Pessoal, Hyewon Kim
	Pessoal, Sangyeol Lee
Divisão Corporativa de Gerenciamento de Qualidade	Vice Gerente Geral, Jingyu Park
Centro Corporativo	Gerente Geral, Youseok Kim
	Gerentge Geral, Inhwan Park
	Gerente Geral, Kwangil Im
	Gerente Geral, Kyongo Jeong
	Vice Gerente Geral, Ryan Kim
	Vice Gerente Geral, Soojeong Choi

Área	Indivíduo
Centro Corporativo	Gerente, Jungyun Kim
	Gerente, Inyong An
	Gerente, Sungsik Yeam
	Gerente, Junsik Youn
	Gerente Assistente, Jungeun Yoon
	Gerente Assistente, Eunjin Cho
	Pessoal, Jihee Kim
	Pessoal, Jiyoung Choi
Administração de Negócios	Gerente Geral, Jungbum Kwon
	Gerente Geral, Kihong Kim
	Gerente Geral, Sunwoo Kim
	Gerente Geral, Taeil Ro
	Gerente Geral, Youngil Ryu
	Gerentge Geral, Dongbum Park
	Gerente Geral, Dojae Shin
	Gerente Geral, Manhee Lee
	Gerente Geral, Wonjin Lee
	Gerente Geral, Yongho Jo
	Vice Gerente Geral, Seokbong Kang
	Vice Gerente Geral, Joosung Kim
	Vice Gerente Geral, Jaebeom Park
	Vice Gerente Geral, Chulmin Bae
	Vice Gerente Geral, Kidoo Lee
	Vice Gerente Geral, Kwangjae Choi
	Gerente, Sunghwan Kim
	Gerente, Chansik Kim
	Gerente, Changjo Kim
	Gerente, Sangkyu Lee
	Gerente, Hyunjae Lim
	Gerente Assistente, DoyeonKim
	Gerente Assistente, Jungjin Kim
	Gerente Assistente, Hyunwoo Kim
	Gerente Assistente, Kyungmin Noh

Área	Indivíduo
Administração de Negócios	Pessoal, Namwoo Kim
	Pessoal, Junghoon Park
	Pessoal, Jaewon Oh
Gerenciamento de	Gerente Geral, Chongwoo Chung
Recursos Humanos	Vice Gerente Geral, Kyoungsoon Yee
	Gerente, Kyuin Shim
	Gerente, Sungtaek Cho
	Gerente, Dongho Choi
	Gerente Assistente, Jungyoon Kim
	Pessoal, Sunhyung Mun
Crescimento Compartilhado	Gerente Geral, Kyu Kim
	Vice Gerente Geral, Sungsoon Kwon
	Vice Gerente Geral, Donghee Park
	Vice Gerente Geral, Eunsang Yu

China

Área	Indivíduo
DICI	Gerente Geral, Wenjie Chen
	Gerente, Renfu Piao
	Gerente, Brady Bang
DICC	Gerentge Geral, Seunghwan Park
	Gerentge Geral, Hyunchul Park
	Gerente Geral, Yunsang Lee
	Gerente Geral, Xiurong Zheng
	Gerente Geral, Jing De Hong
	Vice Gerente Geral, Bongkyung Kim
	Vice Gerente Geral, Sungsoon Kwon
	Vice Gerente Geral, Jongyeon Shin
	Gerente Assistente, Dongkwang Han
	Gerente Assistente, Qiying Quan
	Pessoal, Jilong Li



O Relatório de Sustentabilidade da Doosan Infracore 2011 usa papel certificado pelo FSC (Conselho de Gestão de Florestas), com o logotipo usado apenas por produtos usando madeira de florestas desenvolvidas e gerenciadas ambientalmente. Este relatório foi impresso em oficina de impressão certificada pelo FSC, usando tinta de óleo de soja, que reduz drasticamente as emissões de poluentes aéreos.

Situação das Localizações Comerciais na Coreia

Escritório de Seul	Doosan Tower 20~27F, 275 Jangchungdan-ro, Jung-gu, Seul	82-2-3398-8114
Fábrica de Incheon	487 Injung-ro, Dong-gu, Incheon	82-32-211-1114
Fábrica de Changwon Namsan	40 Jeongdong-ro 162beon-gil, Seongsan-gu, Changwon-si, Gyeongsangnam-do	82-55-280-4114
Fábrica de Changwon Daewon	101 Jeongdong-ro, Uichang-gu, Seongsan-gu, Changwon-si, Gyeongsangnam-do	82-55-270-0114
Fábrica de Gunsan	185 Donggyangsan-ro, Gunsan-si, Jeollabuk-do	82-63-447-3114
Instituto de Tecnologia Suji	10 Suji-ro 112beon-gin, Suji-gu, Yongin-si, Gyeonggi-do	82-31-270-1330
Centro Asan de Serviço de Peças	48 Yongdam-ro, Sangnok-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do	82-31-400-2088

Data de Publicação Junho de 2012

Equipe de Publicação Equipe de Gerenciamento de Sustentabilidade, Centro Corporativo, Doosan Infracore
Tel 82-2-3398-2151 Fax 82-2-3398-8099 E-mail sustainability@doosan.com

Desenho & Edição de Arte Honey Communications Tel 82-2-325-9889