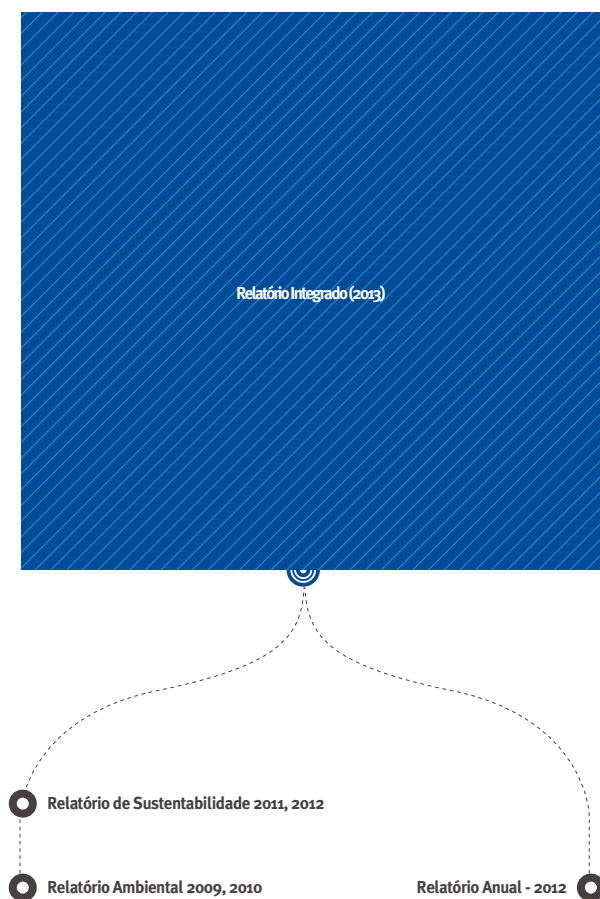


Doosan Infracore



O 1º RELATÓRIO INTEGRADO



A Doosan Infracore publicou relatórios ambientais em 2009 e 2010, seguidos pelo relatório de sustentabilidade em 2011 e 2012, como uma forma de elevar a eficiência da comunicação com os interessados. O relatório anual e o relatório de sustentabilidade estão entre os mais importantes documentos publicamente divulgados, cobrindo os registros econômicos, sociais e ambientais da empresa, e estão sendo preparados num formato integrado em 2013, para melhorar a eficiência da comunicação.

O Propósito e a Significação do Relatório Integrado

Acreditamos que nossas atividades econômicas também devem levar valor social e ambiental, porque nosso compromisso em atender nossas responsabilidades sociais e ambientais aumenta os benefícios para interessados diversos, e em última análise eleva a competitividade comercial. Com esta meta em mente, estamos publicando nosso primeiro Relatório Integrado. Isso não é simplesmente colocar o relatório anual e os dados do relatório de sustentabilidade no mesmo documento físico. Mais do que isso, nossos registros de desempenho financeiro e não financeiro estão sendo apresentados lado a lado, para proporcionar aos interessados uma figura mais precisa de nosso valor corporativo em geral. O resultado pode ser descrito como um produto de nossos esforços contínuos para incorporar responsabilidade social corporativa (CSR) em todos os aspectos de nossos negócios.

É importante ressaltar que nos empenhamos em realçar a conexão entre os dados financeiros e não financeiros contidos aqui, uma abordagem que é desenhada para mostrar como a CSR é refletida em nossas operações gerais. Além disso, este Relatório esclarece os papéis e responsabilidades de cada função a respeito de saúde, segurança, o ambiente e outras questões-chave do gerenciamento, e a cobertura inclui nossas direções estratégicas, indicadores-chave de desempenho, resultados de 2012 e planos para 2013. No processo de compilar este Relatório adicionamos maior independência nos processos de relatar e gerenciar. Ademais, esperamos que nossos esforços de fornecer este relatório integrado ajudarão a consolidar o pensamento de nossos executivos top e suportar suas tomadas de decisões estratégicas. Deveria servir também para elevar o entendimento dos interessados e o engajamento na Doosan Infracore.

O Processo de Relato Integrado na Doosan Infracore

Unidades organizacionais envolvidas em Planejamento Estratégico, Relações com Investidores e Comunicação, todos participaram no planejamento deste Relatório Integrado, para assegurar cobertura compreensiva de nosso valor corporativo em termos financeiros, intelectuais, humanos, ambientais e sociais. Mais de 40 equipes a nível laboral prepararam relatórios sobre nosso desempenho e planos, para satisfazer diversos requerimentos dos acionistas e assegurar crescimento sustentável.

Contate-nos

Você pode acessar informações adicionais em nosso website (www.doosaninfracore.com), e se quiser receber ainda mais detalhes, por favor contate-nos através dos seguintes:

Doosan Infracore Corporate Center, CSR Team
(Centro Corporativo Doosan Infracore, Equipe CSR)
Doosan Tower Building, 25th F. 275 Jangchungdan-ro, Jung-gu, Seoul 100-730 Korea
Tel: 82-2-3398-2117
Email: infracore.csr@doosan.com

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Padrões de Compilação de Relatórios e Princípios da Relação

Este Relatório Integrado fornece um canal através do qual a Doosan Infracore se comunica com interessados nos negócios da empresa e atividades de CSR. Esta é a primeira vez que produzimos um relatório anual e relatório de sustentabilidade num volume único, e nossa compilação foi realizada segundo as orientações do GRI 3.1 (Iniciativa Global de Relatos). A Estrutura do RI, adiantada pelo Conselho Internacional de Relatos Integrados, também foi referenciada. Além disso, trabalhamos para atender às várias expectativas e requerimentos dos interessados, aplicando o Padrão AA1000 de Engajamento de Interessados (AA1000SES), ao deduzirmos questões-chave.

Período e Escopo Relatados

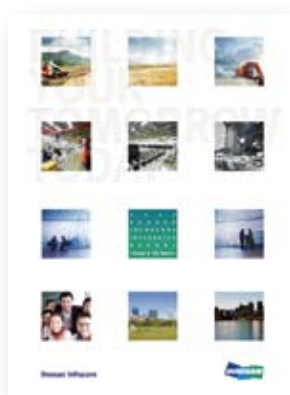
A cobertura deste Relatório Integrado é de 1º de janeiro de 2012 até 31 de dezembro de 2012, e os dados-chave de desempenho são também apresentados para cada um dos dois anos anteriores, para fins de comparação. O escopo da cobertura é primariamente focado em operações domésticas (Seul, Incheon, Changwon, Gunsan e Ansan), e alguns dados sobre operações no exterior são incluídos. O escopo do relatório continuará a ser expandido no futuro.

Audiência Prevista

Os mais importantes interessados para a Doosan Infracore incluem clientes, acionistas, investidores, funcionários, fornecedores, a Imprensa, governos, comunidades locais, escolas, estudantes preparando-se para o primeiro emprego, e instituições de pesquisa.

Verificação de Terceiros

Este relatório foi auditado por uma terceira parte, Samil Accounting (uma empresa membra de PriceWaterhouseCoopers), para assegurar a propriedade e veracidade do processo de relato, assim como a acurácia e a confiabilidade do conteúdo do relatório. O Relatório do Auditor Independente pode ser encontrado na página 82.



“Construindo Seu Futuro Hoje” é o tema do Relatório Integrado 2012 da Doosan Infracore.

O motivo CI de moldura quadrada da Doosan Infracore, descreve as histórias da Doosan Infracore para a melhoria da competitividade fundamental, e expressa a criação de novos valores.

Os esforços atuais da Doosan Infracore e suas histórias certamente irão criar um melhor amanhã.

Rejeição de Informações A Respeito do Futuro

A Doosan Infracore preparou este relatório baseada em várias suposições relacionadas ao futuro ambiente operacional, porque atividades, eventos ou fenômenos a respeito do futuro representam planos da época em que o relatório de 2012 foi preparado, assim como informações previstas sobre os resultados financeiros. Estas suposições podem resultar sendo menos que exatas. Ademais, as informações a respeito do futuro suportando estas suposições contêm o risco de significativas discrepâncias entre os valores previstos aqui e os reais resultados realizados no futuro, incertezas e outros fatores. Portanto, as informações a respeito do futuro estão sujeitas a mudar com mudanças no ambiente externo, assim como nos planos da empresa.

Este relatório foi preparado baseado em KRW, e o equivalente em BRL anuais está marcado nas páginas principais. A taxa padrão aplicada é a de 31 de dezembro de 2012 (1 BRL = 524,16 KRW).



2 0 1 2
D O O S A N
I N F R A C O R E
R E L A T Ó R I O
I N T E G R A D O
(RELATÓRIO ANUAL & CSR)

ESTE LIVRO DE BOLSO CONTÉM UMA INTRODUÇÃO AO GRUPO DOOSAN E À DOOSAN INFRACORE.

VISÃO GERAL CORPORATIVA



ESTE LIVRO DE BOLSO CONTÉM UMA INTRODUÇÃO AO GRUPO DOOSAN E À DOOSAN INFRACORE.

Doosan: A mais antiga empresa Coreana com 117 anos de história

A Doosan é a mais antiga empresa da Coreia, com 117 anos de história. É também uma empresa que passou por mudanças contínuas e crescimento significativo através dos anos. Os 117 anos de história da Doosan começaram em 1896, com a abertura do "Park Seung-jik Store," a primeira loja moderna da Coreia, aberta em Baeogae (Jongno 4(sa)-ga), Seul. A Doosan rapidamente cresceu para se tornar uma empresa de mercadorias ao consumidor, especializando-se em cervejas e outras bebidas. Depois de seu sucesso na sistematização vertical e horizontal de seu negócio de bebidas alcoólicas, a Doosan exibiu uma fatia de mercado de 80% do negócio nos anos 70 e 80. Nesta época, a Doosan sempre estava no topo da lista não apenas do negócio de bebidas alcoólicas, mas também em muitas outras áreas de mercadorias de consumo.

Mudando para o Negócio de Suporte à Infraestrutura

A Doosan enfrentou vários desafios durante a metade dos anos 90 devido à saturação do mercado, e o aparecimento de fortíssima competição no mercado doméstico. Durante este tempo, a Doosan realizou que precisava de uma reforma total baseada em "seleção e concentração", e decidiu vender sua divisão de cervejas, a OB (Oriental Brewery), e integrar suas múltiplas subsidiárias sob a bandeira da Doosan Corporation. Tal mudança pioneira em direção ao futuro, habilitou a Doosan a solidificar sua posição e tornar-se ainda mais forte, preparando-a para suportar a tempestade da crise financeira que atingiu a Ásia em 1997 e 1998. Na aurora do novo milênio a Doosan embarcou numa maciça transformação para tornar-se uma empresa global, desenvolvendo novos acionadores de crescimento e reformando totalmente sua carteira de negócios. Através de uma série de fusões e aquisições bem-sucedidas, a Doosan se transformou completamente de uma empresa de mercadorias de consumo para ser uma fornecedora de ISB (Negócio de Suporte à Infraestrutura), especializando-se em geração de energia, dessalinização de água do mar, construção e engenharia, maquinaria pesada e equipamento de construção, energia, defesa nacional e instalações de produção.

Um Perfil Sólido e Capacidades como uma Corporação Global

incursões ao mercado global ao adquirir a Babcock (UK, 2006) e sua tecnologia de caldeiras a carvão, e a Bobcat (EUA, 2007), fabricante de diversos equipamentos de construção. Naquela época, a aquisição da Bobcat foi o maior negócio de F&A feito por uma empresa coreana na história. A conquista significativa foi amplamente devido à percepção da Doosan dos valores corporativos e potencial de crescimento de empresas internacionais. A excelência operacional da Doosan, demonstrada pós F&A e seu exclusivo know-how organizacional de trazer harmonia a funcionários de diversos históricos e culturas, também teve papel definitivo.

Como resultado, a Doosan está agora classificada no topo do setor de dessalinização da água do mar e instalações de geração de energia no mundo. A Doosan também desenvolveu 19 produtos que ganharam a classificação de "Produtos Coreanos de Classe Mundial". Ela assegurou competitividade global em suas principais áreas comerciais. A Doosan também comprovou sua liderança global em operações organizacionais. Contratou pessoas baseadas em méritos, independentemente de raças e nacionalidades. Colocou executivos estrangeiros em posições de gerenciamento superior. A proporção de funcionários estrangeiros chegou a 50%. Além disso, a Doosan implementou procedimentos atualizados de trabalho através de sua rede global, para que possa competir com qualquer conglomerado comercial global.

O Pulsionador do Crescimento da Doosan

Atrás do sucesso da Doosan está sua determinada "confiança em pessoas". Isso era algo em que nosso fundador firmemente acreditava, e sempre disse que "investimento em pessoas constrói a fundação dos negócios". A crença está bem resumida em nossa estratégia 2G (Crescimento (Growth) de Pessoas, Crescimento (Growth) de Negócios". A estratégia 2G foi a pulsionadora de nossos sucessos passados, e nos guiará através de nossa jornada para a prosperidade no palco mundial. No núcleo da estratégia 2G está o círculo virtuoso de "crescimento de pessoas deitando a fundação para o crescimento da empresa, e o último levando de volta ao anterior". Com sua confiança nos funcionários e seu contínuo investimento no capital humano, a Doosan pôde passar por uma atrevida reestruturação e uma transformação inovadora da carteira, com sucesso.

O Futuro da Doosan

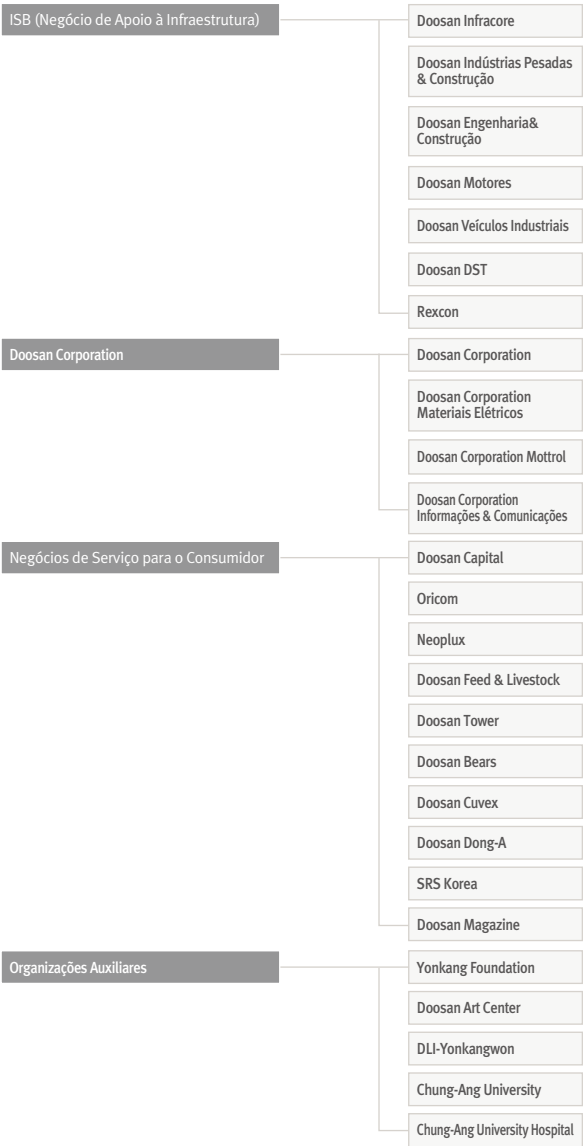
A Doosan espera tornar-se uma "Proud Doosan Global", com a firme crença e confiança em pessoas. "Proud Doosan Global" significa tornar-se uma empresa de que todo interessado tem orgulho. Nossos interessados incluem não apenas os funcionários e empregadores da Doosan, mas também nossos clientes, acionistas e as comunidades em torno de nós. Nossa visão é tornarmo-nos uma empresa em que todos os envolvidos com ela fiquem orgulhosos. Para trazer uma vida melhor à humanidade, para todos que trabalham para nós e para quem nós trabalhamos, a Doosan continua a andar para a frente, fazendo nosso melhor em todas as etapas do caminho.

Doo(斗) San(山)

Doosan significa "Os pequenos grãos de areia que juntos fazem uma poderosa montanha". Significa que grandes conquistas só podem ser feitas quando todos os envolvidos juntam suas forças. O nome representa que a Doosan nunca parará de andar até que suas metas sejam alcançadas, fazendo história em todas as etapas do caminho.



Afilia



Realces Financeiros de 2011
(Unidade: KRW bilhões)

Ativos Totais

41.734

BRL 79.620 milhões

Equidade total de acionistas

12.755

BRL 24.333 milhões

Vendas

26.290

BRL 50.157 milhões

Receita operacional

1.492

BRL 2.846 milhões

* Este relatório foi publicado antes do Relatório Anual do Grupo em 2012. Dessa forma, o relatório é baseado nas demonstrações financeiras do grupo em 2011.



Doosan Way, Crença e Filosofia da
Doosan para Criar uma Orgulhosa Doosan no Mundo

theDoosanWay
Our story. Our vision.

Doosan Credo

Doosan Credo

O Doosan Credo é um conjunto de princípios que representa as filosofias da Doosan, e nossa exclusiva forma de fazer negócios. Estes princípios foram a fundação do sucesso da Doosan no último século. O Doosan Credo é integral em todos os aspectos de nossa empresa e gente, claramente orientando nossas decisões e a forma com que negociamos. Através da realização desses valores, a Doosan cumpre sua meta máxima. O Credo consiste da “Aspiração” e “Valores Centrais” da Doosan.

Aspiration

Aspiração

A meta máxima da Doosan é a criação de uma “Proud Doosan Global”.
Em nossa visão, cada uma de nossos funcionários e todos os nossos interessados se beneficiarão e terão orgulho de sua associação com a Doosan. Todo funcionário tem grande orgulho em ser um membro da Doosan. Todos e cada cliente reconhecem e apreciam os bens e serviços de alta qualidade da Doosan. Todos os acionistas valorizam nossos lucros justos e de alto nível.

Core Values

Valores centrais

A gente da Doosan pratica os nove valores centrais do Doosan Credo.
A Gente da Doosan pratica os nove valores centrais do Doosan Credo em todos os lugares onde operamos, todos os dias, para construir uma “Orgulhosa Doosan Global”. Esses valores orientam a maneira como fazemos negócios, a maneira como nos tratamos reciprocamente e a maneira como trabalhamos com todos os nossos parceiros. Os nove valores centrais do Doosan Credo são como a seguir:

Gente	Cultivar pessoas	Integridade e transparência
Inhwa	Clientes	Tecnologia e inovação de classe mundial
Lucros	Responsabilidade social	Ambiente de trabalho limpo e seguro



Gente da Doosan

Cultivar pessoas

Nós da Doosan abordamos os outros com respeito e consideração. Por nosso turno, nós vemos nossa gente como indivíduos, não simplesmente como um meio de alcançar desempenho corporativo. Como pessoas eles são o centro de quem nós somos, nós temos cuidado genuíno em seu desenvolvimento, fazendo de seu cultivo nossa prioridade de longo prazo.

Inhwa

Nossa gente entende que desempenho individual é vital ao desempenho da equipe. Cada indivíduo persegue as metas comuns da organização e colabora voluntariamente baseados em confiança mútua. Eles alcançam trabalho de equipe forte no mais verdadeiro sentido da palavra, um que está firmemente baseado em justiça e companheirismo. Na Doosan nós descrevemos isso como Inhwa.

Aspiração sem Limites

Nós da Doosan não impomos limites às suas aspirações, constantemente almejando metas e padrões mais altos. Quando dizemos “metas e padrões mais altos”, essas metas não são apenas tornarmos-nos Número Um. São sobre ajustar metas altas o suficiente para permitir que as pessoas sintam grande orgulho pessoal quando elas são alcançadas. Não impor limites às nossas aspirações significa que nossos esforços e melhoramentos para constantemente elevar o nível, são tão incessantes quanto voluntários. O senso de conquista de ter conseguido cumprir nossas metas proporciona forte motivação para ir adiante de nossos limites individuais, alimentados pela curiosidade e paixão individuais. Nossa gente acha grande significado pessoal através desse ciclo virtuoso, espontânea e incansavelmente impulsionando suas aspirações para o próximo nível.

Comunicações Abertas

A gente da Doosan é completamente aberta quando se comunica. Temos forte base de confiança que permite que os colegas se expressem livremente em suas opiniões, e valorizem as de outros, independentemente da hierarquia. Na verdade, temos uma obrigação de fornecer discordância construtiva, quando apoiados por arrazoado claro. Quando cometemos erros, nós os reconhecemos. Nós nunca os escondemos. Pessoas que reconhecem erros e mantêm suas promessas valem realmente a confiança. Tal confiança habilita a comunicação aberta.

Tenacidade & Força

Nossa Gente possui a verdadeira tenacidade e a força para tornar possíveis mesmo as coisas mais difíceis. Quando enfrentamos problemas, nunca desistimos, mas pesquisamos exaustivamente todas as possibilidades até acharmos a resposta. Mas nós somos diferentes em como definimos tenacidade. Olhamos para a situação de inúmeras perspectivas, nunca simplesmente confiando em nós mesmos e nossos recursos existentes. A gente da Doosan pratica a ‘tenacidade smart’ utilizando todas as opções e meios disponíveis, tanto internos quanto externos, da preparação à implementação, para alcançar metas. Em todas as horas, mantemos o conceito de conclusão bem-sucedida em mente, e na vanguarda de tudo que fazemos. Onde necessário, e sem hesitação, procuramos ativamente novas ideias, conhecimento, tecnologias e recursos, independentemente da origem. Isso nos permite acessar as melhores percepções e talentos do mercado.

Priorização & Enfoque

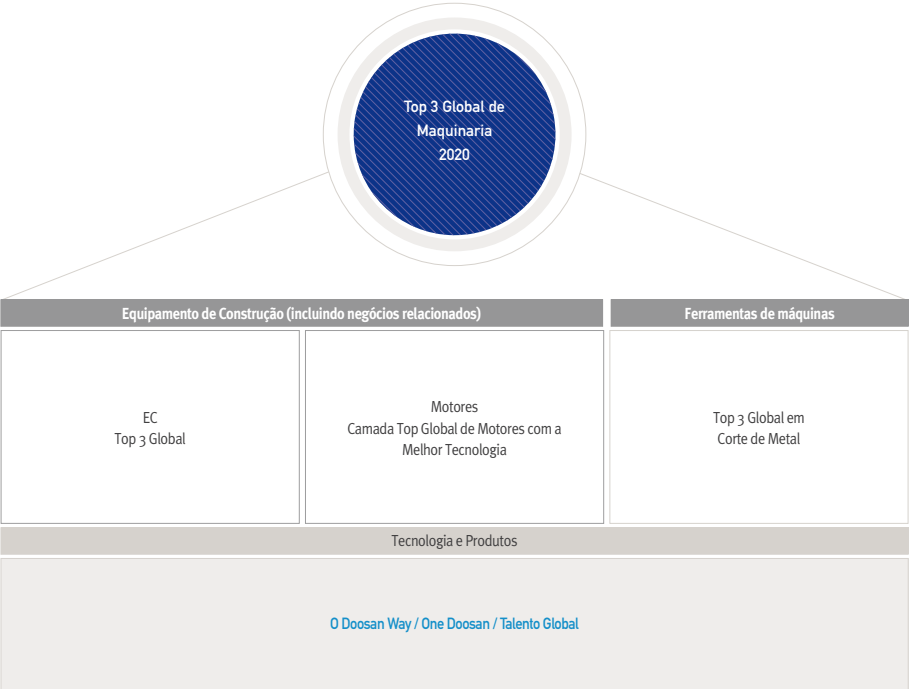
Nossa gente enfoca e prioriza o que mais importa. Seja qual for a tarefa que enfrentamos, nosso trabalho inicia com a identificação das prioridades. Quando as prioridades são estabelecidas, mobilizamos todos os recursos disponíveis e vamos direto ao ponto das questões mais difíceis e mais importantes, resolvendo-as de uma vez por todas.



Nome da Empresa	Doosan Infracore Co., Ltd.
Ano de fundação	1937
Principal executivo	Yongsung Kim
Principais áreas comerciais	Produção e venda de equipamentos de construção, ferramentas de máquinas e motores
Ativos totais	11.522,8 bilhões de won (BRL 22.041 milhões)(em base consolidada)
Equidade	2.996,7 bilhões de won (BRL 5.717 milhões)(em base consolidada)
Vendas	8.158,4 bilhões de won (BRL 15.565 milhões)(em base consolidada)
Receita operacional	362,4 bilhões de won (BRL 691 milhões)(em base consolidada)
Funcionários	15,206
Classificação creditícia	A (títulos corporativos)



A Doosan Infracore, com a filosofia central do Grupo Doosan - o Doosan Way - em sua base, se empenha para alcançar a posição de Top 3 Global da indústria de maquinaria até 2020, baseada na força de suas tecnologias e produtos líderes.



A meta da Doosan Infracore em alcançar a posição entre as top três empresas de maquinaria do mundo, significa ser uma empresa que exhibe a melhor receita e lucros da indústria, executa fielmente suas responsabilidades sociais corporativas e continua a proporcionar o melhor valor para todos os envolvidos, incluindo acionistas. Para alcançar esta visão, a Doosan Infracore se empenha em praticar o Doosan Way, para estabelecer uma cultura corporativa poderosa, unificar seus funcionários multinacionais e promover talentos globais. Além disso, para fornecer excelentes produtos que maximizem o valor do cliente, a Doosan Infracore avança para melhorar suas capacidades de analisar as necessidades do mercado e do cliente, desenvolver tecnologias inovadoras, assegurar competitividade fundamental de qualidade, e inovar em produtividade.

Visão geral do Negócio

A Doosan Infracore exhibe tecnologias e produtos de classe mundial no setor de máquinas, incluindo equipamentos de construção, ferramentas de máquinas e motores. O BG de Equipamento de Construção oferece soluções de construção e infraestrutura de engenharia civil, com o apoio exclusivamente de produtos competitivos, como escavadeiras, carregadeiras de rodas, carregadeiras de direção deslizante, acessórios pesados, e caminhões basculantes articulados. O BG também tem marcas de equipamentos de construção de classe mundial, tal como Bobcat, Geith, Montabert e Tramac. Desde da inceptão de seu negócio em 1976, o BG Ferramentas de Máquinas tem sido a fundação do desenvolvimento de indústrias nacionais-chave, e agora está dando um pulo para a frente como um líder global através de continuados investimentos em tecnologia e inovação. O BG Motores tem uma linha completa de produtos como motores diesel a motores a gás, que atendem aos vários regulamentos ambientais, e emergindo agora como uma empresa de motores de classe mundial. Baseada em sua sólida competitividade global em vários grupos de negócios, a Doosan Infracore faz votos de perseguir inovação e ser uma pioneira ativa, para crescer como uma das top três empresas mundiais da indústria de maquinaria.

DOOSAN



Doosan, uma marca total do negócio de suporte à infraestrutura (ISB), fornece diversos produtos ao redor do mundo, como escavadeiras, carregadeiras de rodas, ADTs e geradores de energia móveis, nas áreas de equipamentos de construção, ferramentas de máquinas e motores.

Bobcat, uma marca de classe mundial de equipamentos compactos nas áreas de de construção, outras indústrias, paisagismo e agricultura, fornece serviços totais do desenho à fabricação, distribuição e suporte.

Geith, uma marca de grandes acessórios para escavadeiras, ganhou reconhecimento significativo dos clientes por sua excelente qualidade, serviços e produtos altamente confiáveis nos últimos 50 anos.

Montabert é uma marca de ferramentas hidráulicas de demolição de edificações, usadas numa ampla variedade de áreas, incluindo construção, engenharia civil, mineração e pedreiras.

Tramac é uma marca de trituradores hidráulicos e compactadores de placas, desenhados para maximizar a produtividade baseados em sofisticadas tecnologias aplicadas a desenhos inovadores, e minimizar o tempo parado no trabalho.



(Este livro de bolso contém uma introdução ao Grupo Doosan e à Doosan Infracore.)



História da Doosan Infracore

1937	Estabeleceu a Chosun Machine Works
1966	Listada na Bolsa de Valores da Coreia
1975	Completo a construção da Fábrica de Motores e Materiais de Incheon
1977	Completo a construção da Fábrica de Ferramentas de Máquinas de Changwon Completo a construção da Fábrica de Equipamento de construção e Veículos industriais de Incheon
1981	Estabeleceu o Centro de P&D Central
1986	Iniciou a produção em massa de modelo de escavadeira desenvolvido internamente
1990	Estabeleceu a Doosan Infracore Europe S.A. na Bélgica
1994	Estabeleceu a Doosan Infracore U.K., Ltd. no UK (Reino Unido) Estabeleceu a Doosan Infracore China Co., Ltd., em Shandong, China
1996	Recebeu o Grande Prêmio dos Prêmios Coreia de Qualidade
1998	Estabeleceu a Doosan Infracore Germany GmbH na Alemanha Estabeleceu a Doosan Infracore America Corp., nos EUA Completo a construção da Fábrica de Empilhadeiras em Yantai, China
2003	Estabeleceu a Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd. em Shandong, China
2004	Agraciada com o Prêmio Torre de Exportação de USD 1 Bilhão no Dia do Comércio
2005	Renasceu como Doosan Infracore Co., Ltd. Estabeleceu a Doosan Infracore Co., Ltd. (Escritório Representativo) em Dubai
2006	Estabeleceu uma empresa holding na China, Doosan Infracore China Investment Co., Ltd.
2007	Adquiriu a CTI, detentora da tecnologia original dos motores HCNG Estabeleceu a Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd. Estabeleceu a Doosan Infracore India Private Ltd. Adquiriu a Yantai Yuhua Machinery Ltd. Estabeleceu a Doosan Infracore International, Inc.(DII) Adquiriu a unidade de equipamentos compactos da Ingersoll Rand, junto com outras unidades. Agraciada com o Prêmio Torre de Exportação de USD 2 Bilhões no Dia do Comércio
2008	Estabeleceu um centro de P&D para Ferramentas de Máquinas Adquiriu a Moxey, empresa norueguesa fabricante de caminhões basculantes de grande porte Completo o estabelecimento de fábrica de carregadeiras de rodas na China
2010	Construiu a Fábrica de Equipamentos de Construção em Gunsan
2011	A divisão de Veículos Industriais cessou de existir e foi lançada como Doosan Veículos Industriais Co. Incorporada ao Índice de Sustentabilidade Dow Jones (DJSI) da Ásia do Pacífico Construiu a Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd. na China (Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.)
2012	Começou a construção do Centro de P&D de carregadeiras de rodas na China Começou a construção do Centro Integrado de P&D em Incheon Incorporada ao Índice de Sustentabilidade Dow Jones (DJSI) da Ásia do Pacífico por 2 anos Consecutivos Completo o estabelecimento da Fábrica de Motores Compactos Diesel em Incheon

Doosan Infracore manufactures the construction equipment, machine tools, and engines that support infrastructure construction and operation, helping to improve the quality of people's lives and improving the future. The company remains committed to achieving economic success while fulfilling social responsibilities and protecting the environment.

The Doosan Way, a set of core values for the next century, is the foundation for Doosan Infracore to develop fundamental technology and quality competitiveness, and make people the top business priority.

The goal is to work in harmony and grow together with diverse stakeholders, including customers, shareholders, employees, suppliers, and local communities, thereby earning trust and respect as a leading global player.

A Doosan Infracore fornece o equipamento de construção, ferramentas de máquinas e motores que suportam a construção e a operação da infraestrutura, ajudando a melhorar a qualidade das vidas das pessoas e elevando o valor futuro. A empresa permanece comprometida no alcançar o sucesso econômico, enquanto preenche responsabilidades sociais e protege o meio ambiente. O Doosan Way, um conjunto de valores centrais para o próximo século, é a fundação sobre a qual a Doosan Infracore construirá tecnologia fundamental e competitividade de qualidade, e tornará a gente a prioridade máxima do negócio. A meta é trabalhar em harmonia e crescer com interessados diversos, incluindo clientes, acionistas, funcionários, fornecedores e comunidades locais, desta forma ganhando confiança e respeito como um protagonista global líder.

Nossa História, Nossa Visão

- 02 Mensagem do Principal Executivo
- 04 Visão e Estratégia
- 06 Destaques dos Negócios Anuais
- 08 Rede Global
- 10 Destaques de Produtos
- 14 Revisão dos Negócios: Equipamento de construção / Ferramentas de Máquinas / Motores
- 20 A Bobcat está Dando Uma Reviravolta de Sucesso em Seus Negócios



- 24 Elevando Nossa Estatura em Mercados Avançados



- 26 Nosso Motor Diesel Compacto Aguçará Nossa Borda Competitiva



- 30 Orgulhosa Doosan Global



- 34 Um Círculo Virtuoso de Parceria com Fornecedores



- 36 Escola de Sonho: Apoiando o Crescimento e a Autoconfiança das Pessoas



Construindo Valores

- 42 Processo Comercial Sustentável e Distribuição de Valor Econômico
- 44 Estrutura CSR / Teste de Materialidade
- 48 Governança Corporativa Responsabilizável
- 52 Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
- 56 Melhoramento do Valor do Funcionário
- 60 Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
- 66 Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
- 70 Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais

Apêndice

- 74 Demonstrações Financeiras
- 78 Relatório de Auditoria
- 80 Tabela de Desempenho CSR
- 82 Relatório de Garantia Independente

Estamos orgulhosos porque a gente da Doosan se empenha constantemente para alcançar nossa visão, e escrever nossa própria história de sucesso.

02

Primeiro, deixem-me estender minha profunda gratidão pelo seu resolutivo suporte para nós. Apoiado pelo seu interesse e patronagem, lidamos preempivamente e agressivamente com o ambiente comercial que muda rapidamente, habilitando todas as nossas operações a continuarem a crescer. Estamos numa missão orgulhosa de enriquecer as vidas das pessoas e adicionar valor ao mundo, através de nosso envolvimento no negócio de suporte à infraestrutura. Neste processo, estamos novamente nos elevando rapidamente para tornarmos-nos um fabricante de maquinaria da elite do mundo.

Em 2012 experimentamos a maior das incertezas desde a crise financeira de 2008. No entanto, nossas unidades Bobcat e Ferramentas de Máquinas alcançaram significativos resultados, apesar das condições comerciais desfavoráveis. Enquanto isso, a atual crise fiscal na Europa atrasou a recuperação econômica dos EUA, causando adversidades para muitas empresas globais durante o ano. Para piorar as coisas, o crescimento econômico chinês ficou lento, enquanto o Won coreano valorizou.

Nossa gente juntou-se solidariamente, exercendo esforços multifacetados que reforçaram a empresa inteira, no meio de condições difíceis. Como resultado, a Bobcat e o Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas desempenharam bem, habilitando-nos a ganhar KRW362,4 bilhões (BRL 691,4 milhões) em lucro operacional, em vendas de mais de KRW8,15 trilhões (BRL 15,6 bilhões) em base consolidada. Importante frisar que as vendas norte-americanas da Bobcat e os lucros operacionais mostraram forte crescimento. Além disso, completamos o desenvolvimento de motores diesel compactos altamente eficientes, de queima mais limpa, que satisfazem os mais recentes padrões de emissões de gases de escapamento dos EUA e da Europa. Em Outubro, também completamos uma fábrica no estado da arte, capaz de produzir 100.000 desses novos motores compactos a diesel por ano, deitando a fundação para uma futura campanha de crescimento.

Estamos também agressivamente engajados em atividades para aumentar o valor para os interessados. Expandimos o escopo de nosso suporte para fornecedores diretos, no interesse do crescimento compartilhado, e começamos a oferecer suporte a fornecedores secundários. Por isso, nossas parcerias são mais solidamente baseadas num círculo virtuoso. Além disso, continuamos a preencher nossas responsabilidades como um cidadão corporativo maduro, lançando um importante novo programa CSR para adolescentes chamado de "Dream School" (Escola de Sonho).

Uma mudança modelo em gerenciamento é necessária para enfrentar uma época de baixo crescimento. A economia mundial não está experimentando uma baixa temporária, mas se estabeleceu numa fase de crescimento persistentemente baixo. A maioria das economias europeias está com crescimento negativo, enquanto o crescimento econômico dos EUA está mais baixo que o previsto. Um crescimento relativamente alto foi mantido na China e Índia, mas as taxas de crescimento aqui também são esperadas baixarem. Isso indica que o tempo chegou para uma estratégia robusta para mudança de modelo de gerenciamento para baixo crescimento, por um longo período.

Vamos implementar agressivamente o Doosan Way para concretizar nossa visão de classificar-nos entre as 3 Top globais até 2020. Com essa finalidade, estamos perseguindo três grande princípios declarados em nosso conjunto de valores centrais conhecido como o Doosan Way. Isto é, estamos enfocando em: (1) nutrir a competitividade fundamental, (2) atualizar métodos de trabalho, e (3) cultivar pessoas que sejam tanto fortes quanto cuidadosas com as outras pessoas. Os planos de ação para alcançar estas metas são como a seguir:



Primeiro: construir a sólida estrutura comercial que pode sobreviver num ambiente de baixo crescimento do mercado. Uma prioridade top em 2013 é estabelecer a estrutura comercial que nos permita crescer e prosperar neste prevalente baixo crescimento econômico mundial. Com essa finalidade, desenvolveremos produtos específicos por região, que possam maximizar a geração de receita a curto prazo, avançar a competitividade de nossos preços e qualidade, e elevar o peso das vendas na China e mercados emergentes para pelo menos 50% das vendas totais até 2017.

Segundo: expandir a plataforma de crescimento reforçando a competitividade subjacente na qualidade do produto, tecnologia e custos operacionais. Qualidade do produto, tecnologia e custos operacionais são fatores fundamentais de competitividade, e elevaremos a nossa aos mais altos níveis da indústria global, daí construindo uma plataforma para o crescimento sustentável. Metas de qualidade serão estabelecidas segundo a perspectiva dos clientes, e um sistema de controle de qualidade da empresa inteira será firmemente implantado. Ao mesmo tempo, adquiriremos o sistema de P&D e competências necessários para desenvolver os melhores produtos do mundo, enquanto esforços na inovação de processos e programas de controle de custos serão colocados em prática pela empresa inteira, para baixar custos e maximizar a lucratividade.

Terceiro: melhorar a tessitura e a cultura organizacional para sustentabilidade a longo prazo. Métodos avançados e científicos de trabalho reduzirão despesas comerciais desnecessárias. Em outras palavras, promoveremos eficiência no trabalho ao trabalharmos com mais foco, nos comunicando abertamente e pensando sistematicamente. A meta a alcançar é ter uma tessitura e cultura organizacionais que nos permitam prevalecer sobre a competição e crescer sob quaisquer circunstâncias.

Por último: apoiar a CSR para um melhor futuro. Sabemos que o crescimento corporativo sustentável só é possível quando preenchemos nossas responsabilidades como cidadão corporativo. Estabelecemos uma fundação sólida para operarmos como uma empresa responsável socialmente. Começando em 2013, a Doosan Infracore estará gerindo um Comitê CSR, composto pelos top executivos encarregados de áreas específicas como direitos humanos, questões laborais, crescimento compartilhado, proteção ambiental e contribuições sociais. Além disso, suportamos os dez princípios do Compacto Global das Nações Unidas (United Nations Global Compact), e todos nossos funcionários são estimulados a se envolverem em atividades CSR.

Deixe-me terminar pedindo seu apoio para enfrentarmos o grande desafio para tornar a Doosan Infracore um dos Top 3 fabricantes de máquinas do mundo, orgulhosamente consagrados no palco global.

Yongsung Kim, Presidente e Principal Executivo

Nossa estratégia nos permitirá alcançar nossa visão de classificar-nos entre os Top 3 Globais até 2020

04



Classificados entre os
Top 3 Fabricantes Globais de Máquinas

A visão de médio e longo prazo da Doosan Infracore é estar classificada entre as Top 3 fabricantes de máquinas globais até 2020.

Almejamos estar no topo nos setores de equipamento de construção e ferramentas de máquinas, exibindo a estatura e as competências de um grande protagonista mundial.

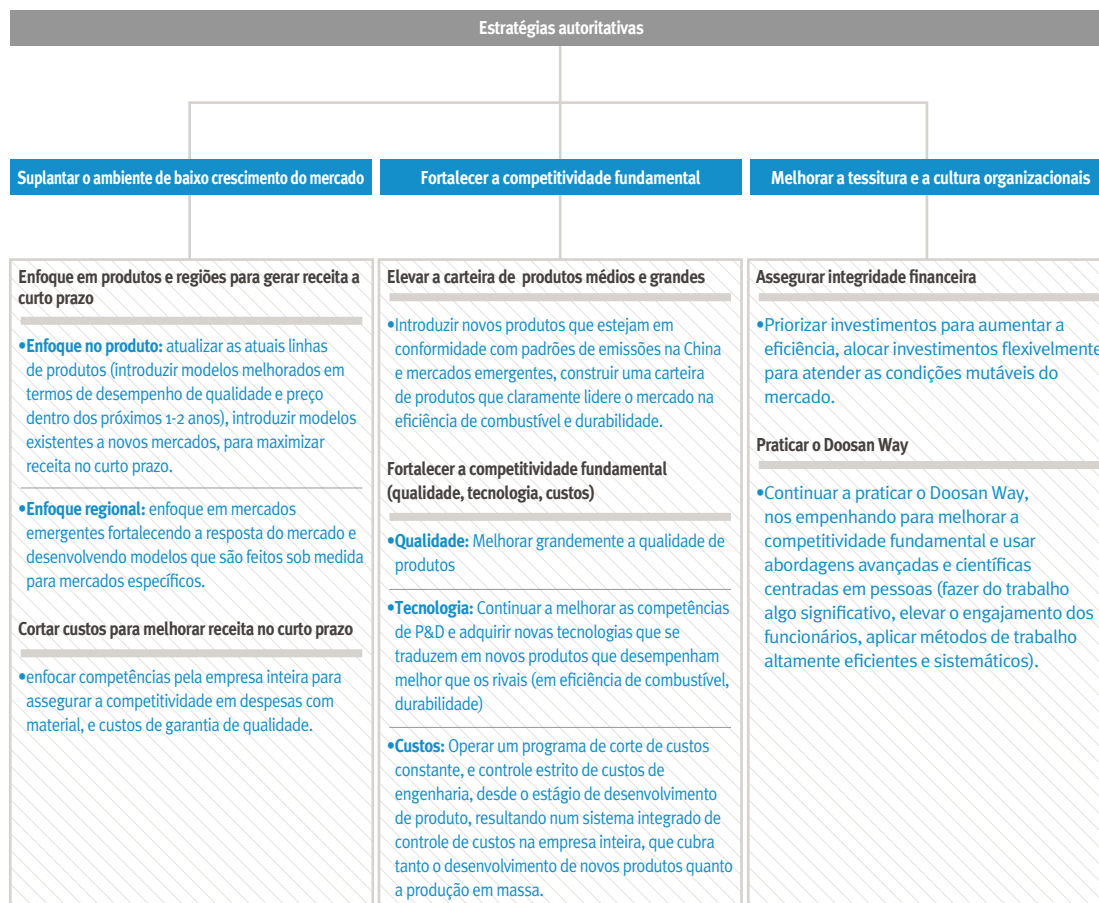
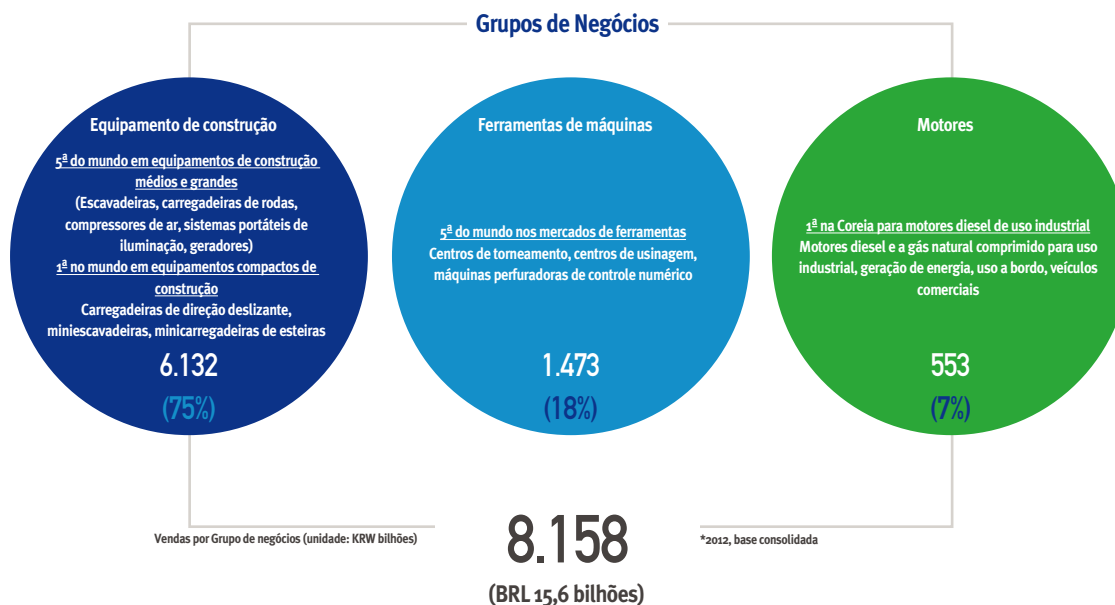
Doosan Infracore:

um líder global de ISB, com sólida competitividade

A Doosan Infracore é um líder no negócio de suporte à infraestrutura (ISB), que fornece o equipamento de construção, as ferramentas de máquinas e motores que suportam construção e operação de infraestrutura, ajudando a melhorar a qualidade das vidas das pessoas e elevando o futuro valor das cidades do mundo. Nós começamos em 1937 e estabelecemos um lugar proeminente ao nos tornarmos o maior fabricante de máquinas da Coreia. Nossa campanha aos mercados estrangeiros foi acelerada nos anos 1990, e continuamos a fortalecer nossa posição nos mercados globais. Em 2005, começamos de novo como um membro do Grupo Doosan, e enfocamos seletivamente nossos recursos em áreas relacionadas a ISB para acelerar nosso crescimento. Nossa aquisição subsequente de marcas de classe mundial, como a Bobcat e a Moxy, levou nossa competitividade para um nível mais alto. Mais recentemente, nossa atenção foi enfocada na geração de sinergia, ao avançarmos rapidamente na direção do topo de nossa indústria, armados talvez com a mais alta competitividade do mundo.

Estratégias

A Doosan Infracore estabeleceu três estratégias autoritativas para alcançar a visão da empresa de classificar-se entre as Top 3 fabricantes de maquinaria globais. (1) Suplantar o ambiente de baixo crescimento do mercado, (2) fortalecer a competitividade fundamental e (3) melhorar a tessitura e a cultura organizacionais. Estratégias detalhadas e planos de ação foram estabelecidos e estão sendo implementados para assegurar a competitividade global em termos de qualidade, tecnologia e custos. Estamos também seguindo os preceitos do Doosan Way, para assegurar que nossa empresa tem a única tessitura e cultura organizacional necessária para crescer com estabilidade, sem sermos parados pelo ambiente comercial externo.



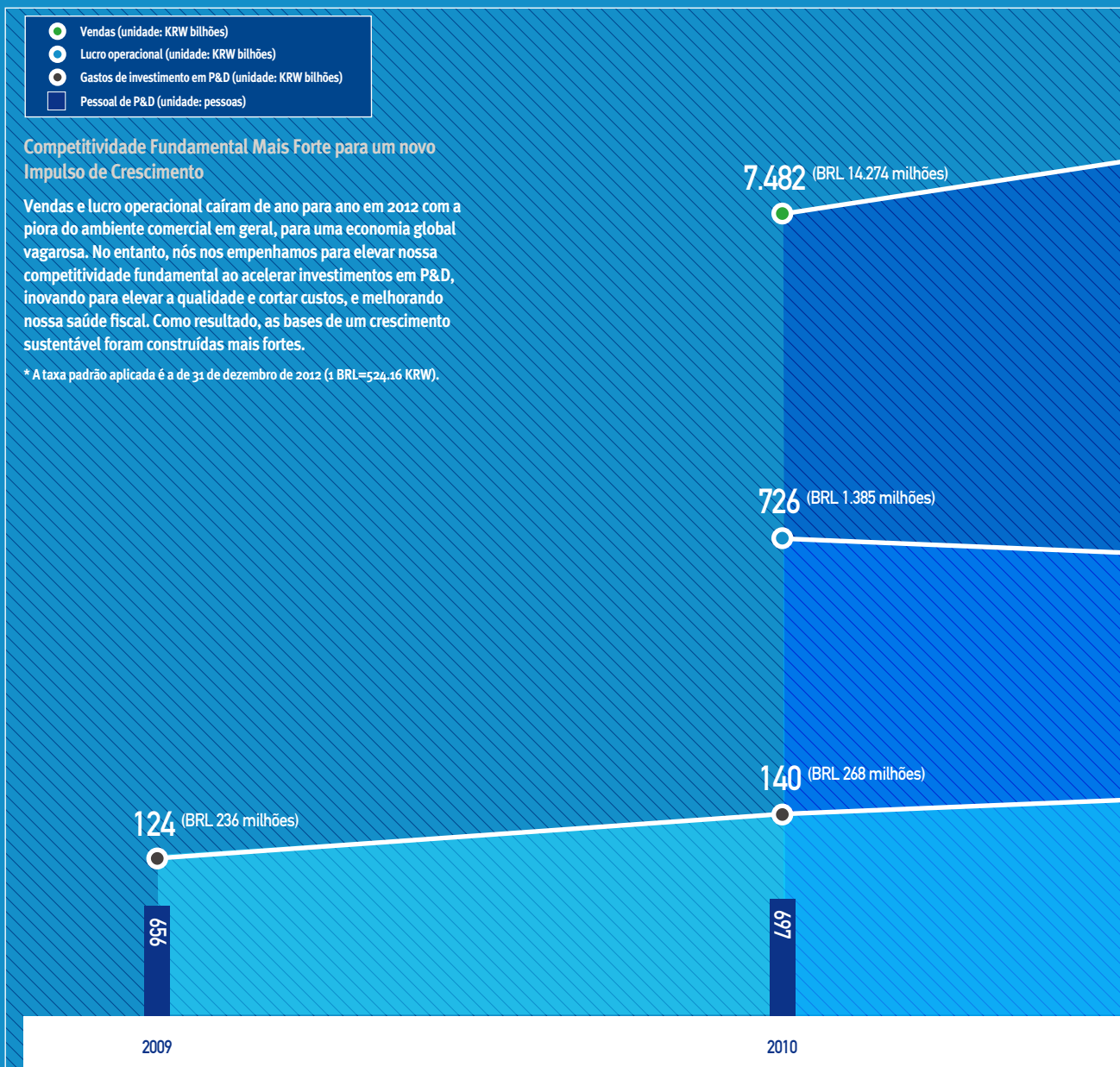
Realces Comerciais Anuais

- Vendas (unidade: KRW bilhões)
- Lucro operacional (unidade: KRW bilhões)
- Gastos de investimento em P&D (unidade: KRW bilhões)
- Pessoal de P&D (unidade: pessoas)

Competitividade Fundamental Mais Forte para um novo Impulso de Crescimento

Vendas e lucro operacional caíram de ano para ano em 2012 com a piora do ambiente comercial em geral, para uma economia global vagarosa. No entanto, nós nos empenhamos para elevar nossa competitividade fundamental ao acelerar investimentos em P&D, inovando para elevar a qualidade e cortar custos, e melhorando nossa saúde fiscal. Como resultado, as bases de um crescimento sustentável foram construídas mais fortes.

* A taxa padrão aplicada é a de 31 de dezembro de 2012 (1 BRL=524,46 KRW).



06

Aumento do pessoal de P&D (%)

30,5 ↑



A equipe de P&D tem sido grandemente reforçada para assegurar a competitividade fundamental em ter-se os melhores produtos e tecnologias do mundo.

Aumento de Funcionárias (%)

17,9 ↑



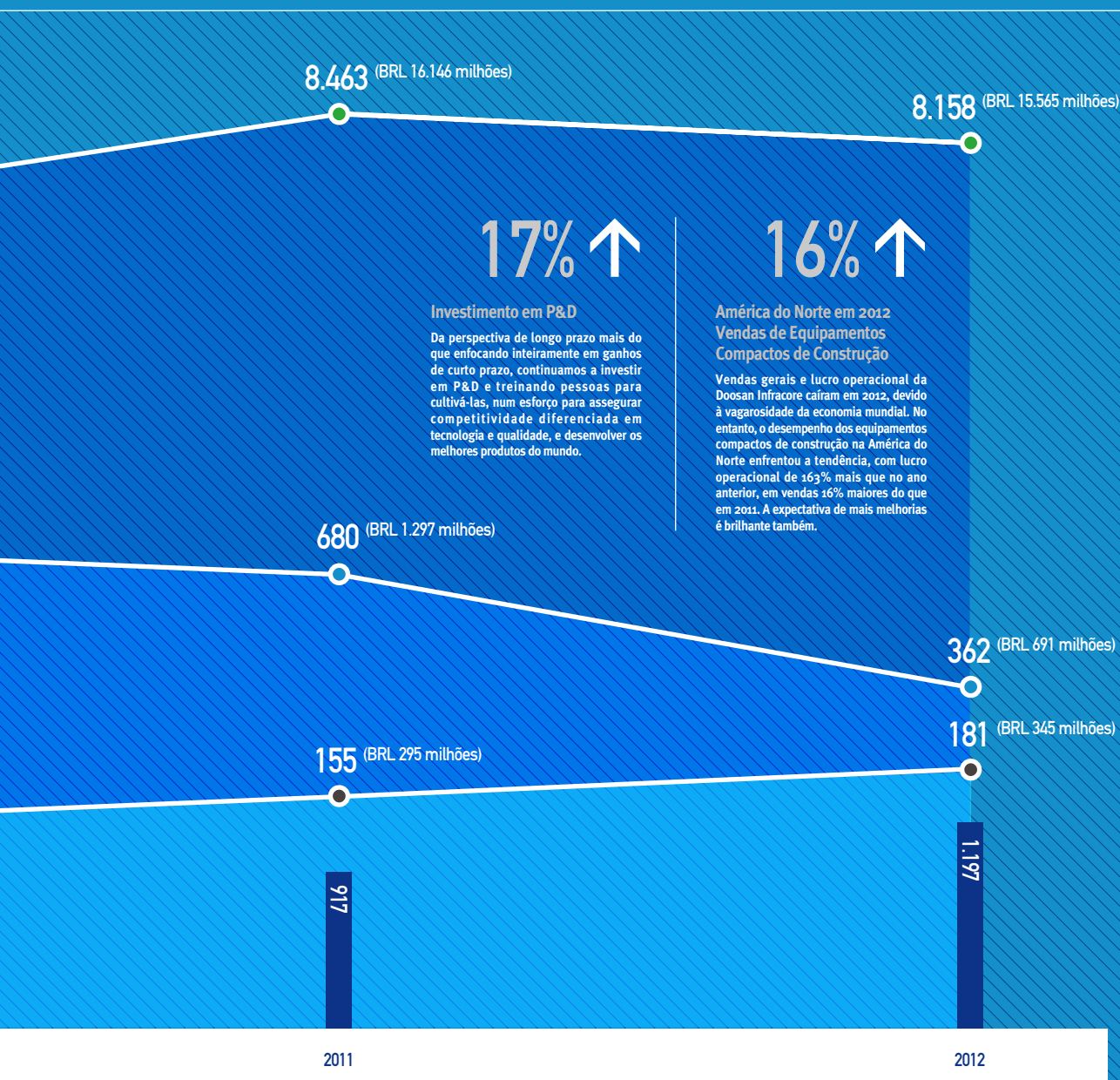
Lançamos a base para aumentar a diversidade da força de trabalho, e maior envolvimento de mulheres na organização.

Suporte de treinamento para impulsionar as capacidades dos fornecedores (nº de treinandos)

3.519



Providenciamos suporte para 74 programas de treinamento, incluindo para executivos de fornecedores e cursos oferecidos em cooperação com as universidades locais.



Liberação mínima de contaminantes no meio ambiente

1/10



Cada local de trabalho trata extensivamente os poluentes ambientais, liberando quantidades que não atingem mais de 1/10 do limite legal.

Taxa de acidentes industriais (%)

0,28



Treinamento reforçado em segurança e gerenciamento de segurança baixou significativamente a taxa de acidentes que era de 0,44% em 2011. (A média industrial coreana permaneceu em 0,59%)

Gastos com CSR comparados a Receita de vendas (%)

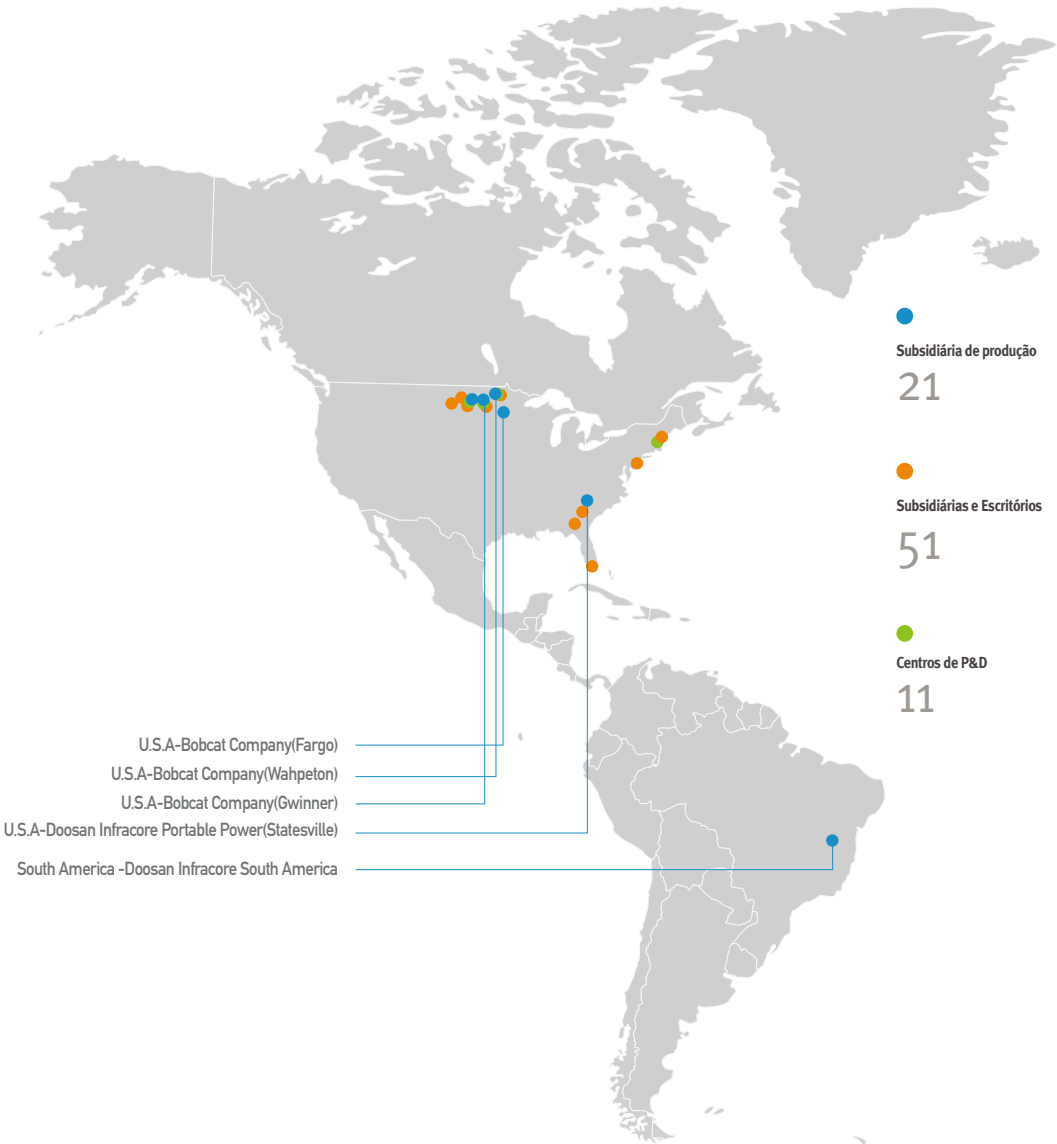
0,35



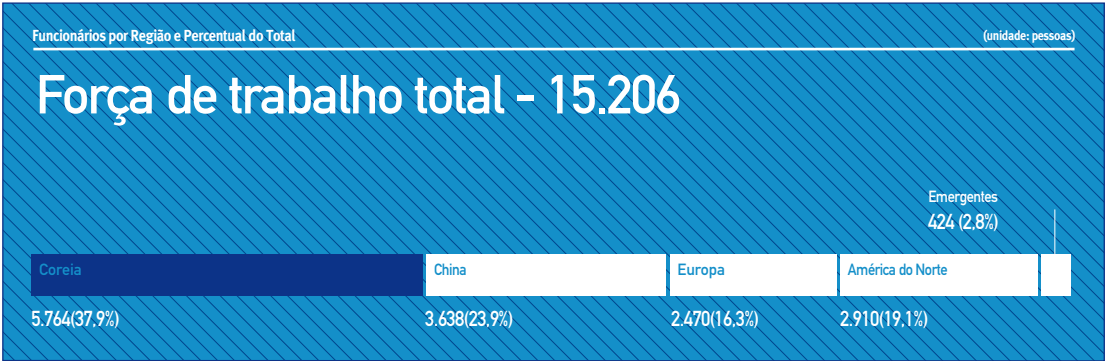
A média de gastos com CSR por grandes empresas coreanas como percentagem de vendas é: 0,24% (fonte: Estudo em Contribuições Sociais de FKI de 2012)

Rede

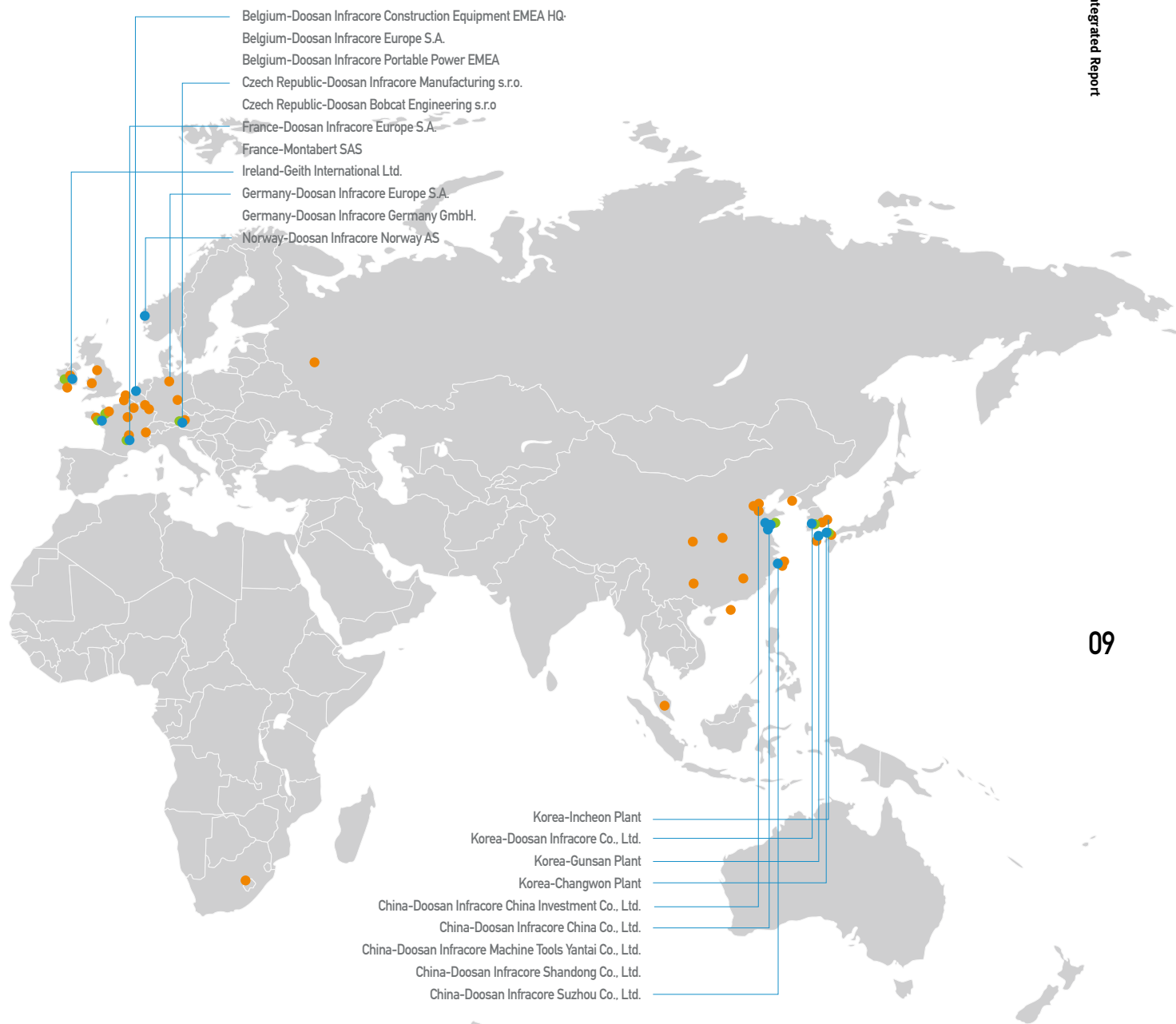
A Doosan Infracore acomoda diversas necessidades do cliente operando 21 subsidiárias de produção, 51 subsidiárias de vendas e filiais, e 11 centros de pesquisa em torno do mundo. A rede de revendedores abrange mais de 4.000 locais em mais de 140 países, e mais de 15.000 pessoas estão empregadas pela Doosan Infracore e seus Grupos de Negócios de Equipamento de Construção, Ferramentas de Máquinas e Motores em 22 países, fornecendo aos clientes produtos e serviços de superior qualidade.



08



Global



09

Vendas por Região e Percentual do Total

(unidade: KRW bilhões)

Vendas totais – 8.158

* O total de vendas para regiões "Emergentes" cobre a América Latina, a CEI, o Sudeste da Ásia (fora da China), o Oriente Médio, África e Índia. (A CEI compreende a Rússia e outras nações independentes que antes pertenciam à União Soviética).

Coreia	China	Europa	América do Norte	Regiões emergentes
1.095(13,4%)	1.207(14,8%)	1.608(19,7%)	3.020(37,0%)	1.229(15,1%)

Destaques dos

DX700LC

**Escavadeira de Alto Desempenho e Fácil para o Usuário
Alta Produtividade e Eficiência de Combustível, assim como
Alta Durabilidade e Conveniência para o Usuário, Adequada
para Mineração e Grandes Trabalhos de Engenharia Civil**

A maior linha de DX7000LC da Doosan é desenhada para adequar-se ao ambiente de minas e grandes trabalhos de engenharia civil, que pedem muita potência. Particularmente, o motor é desenhado para ser usado em lugares extremos, como 3000 metros acima do nível do mar ou -30°C onde as minas estão localizadas. Para assegurar excelente durabilidade e conveniência para o usuário, para uso do equipamento em áreas rústicas, a DX7000LC está equipada com injetor automático de graxa, etc., e espera-se que chame a atenção ao seu alto desempenho e recursos para o usuário nos mercados globais de escavadeiras.

Ciclo de reposição do limpador de ar (horas)

2.000

Mais produção (%) *comparação com a S500LC

60

10



Produtos

Carregadeira de Direção Deslizante com Desenho Premium da Cabine para Maior Campo de Visão Dianteira

Bobcat® S590

A S590 é uma carregadeira de direção deslizante de novo conceito, recentemente acrescentada à Série M da Bobcat. O conforto do operador foi cuidadosamente considerado no desenho desta máquina, com uma luxuosa cabine 'premium' que oferece um campo dianteiro de visão 30% maior do que proporcionam os modelos convencionais. O espaço da cabine também é maior pelo menos em 10%. A hermeticidade da cabine ao ar é excepcional, bloqueando no mínimo 60% mais ruídos externos e poeira, que tipicamente infiltram-se numa cabine regular. A qualidade das peças foi grandemente melhorada também, baixando o consumo de combustível ainda mais e estendendo a vida útil do produto. O conforto do operador é melhorado mais ainda com a variedade de métodos operacionais disponíveis, incluindo pedais, um sofisticado sistema de controle e joysticks.

Visão mais larga para a dianteira (%) *que outros modelos Bobcat

Menos ruídos e poeira na cabine(%) *que outros modelos Bobcat

30 60



11



Destaques dos

VC630/5AX

**Centro de Usinagem
vertical de 5 eixos
simultâneos, com alta
rigidez e ultra alta precisão**

A VC 630/5AX da Doosan Infracore é um centro de usinagem vertical de alta rigidez, capaz de controlar cinco eixos simultaneamente. Funcionalidade, produtividade e conveniência do operador são todas excepcionais. Fusos embutidos, que funcionam a até 12.000 rpm, fornecem corte poderoso durante usinagem em alta velocidade, permitindo a usinagem de formas complexas. Trocador de ferramentas acelerado e automático, taxa rápida de alimentação, sistema de resfriamento de fuso e barra de microperfuração, são todos equipamentos padrão, enquanto um trocador automático de palete é opcional, permitindo que peças novas de trabalho sejam instaladas mesmo quando a máquina está sendo operada. A satisfação do cliente é maximizada com destaques de conveniência como compensação de deslocamento térmico no eixo "Z" e sistema automático de mensuração.

Taxa de compra repetida (%)

75

Saída máxima (rpm)

30.000



Um Motor Diesel Compacto de Queima limpa com Alto Desempenho e Eficiência, Durabilidade Extrema

D24

Os motores diesel compactos desenvolvidos pela Doosan Infracore, são desenhados para proporcionar alto desempenho enquanto baixam o consumo de combustível e óleo lubrificante. As inovações de tecnologia removem mais poluentes do escape sem ter que adicionar um filtro de particulados diesel. Substâncias do escapamento, fumaça e tóxicas foram todas baixadas em mais de 99%, habilitando este modelo a estar em conformidade com os padrões de emissões de Nível 4 Final da EPA dos EUA, e de Estágio IIIB e IV da UE. O motor diesel compacto com alta eficiência de combustível e melhor ecoamizade, é um produto que satisfará a demanda adiante, e o D24 certamente demonstrará grande competitividade nos mercados mais avançados do mundo.

Em conformidade com o mais recente regulamento sobre emissões

Tier 4 Final

Redução de emissões danosas (%)

99



Revisão do negócio de



14

A Doosan Infracore Equipamento de Construção tem fornecido grandes escavadeiras e carregadeiras de alta qualidade para locais de construção desde 1977, contribuindo para o avanço de infraestrutura em redor do mundo.

Adquirimos a Bobcat (equipamentos compactos de construção) em 2007, e a Moxy Engineering (caminhões basculantes articulados de serviço pesado) no ano seguinte, ajudando a preencher nossa carteira de equipamentos de construção com equipamentos de mini a grande escala.

A Doosan permanece solidamente no topo do mercado coreano de equipamento de construção, e sua reputação global de excelência ajuda a Doosan Infracore a tornar-se um dos líderes mundiais em equipamento de construção, acessórios, compressores de ar, sistemas de iluminação e geradores. A Doosan opera fábricas na Coreia, China, nas Américas e na Europa, e sua carteira de marcas registradas inclui nomes mundialmente renomados como Doosan, Bobcat, Montabert, Tramac e Geith.

Condições do mercado e resultados comerciais em 2012

O desempenho econômico enfraquecido em geral nos EUA e na zona do Euro, aumentou o sentimento de crise no mercado global de equipamento de construção em 2012, enquanto o crescimento vagaroso da economia chinesa exacerbou a contração do mercado, que foi 31% menor do que fora um ano antes. Analisando os números por região, as vendas de equipamentos de construção na verdade cresceram 19% de ano para ano, mas a demanda por escavadeiras na China foi insípida, provocando uma queda de 38% nas vendas de escavadeiras comparadas ao ano anterior. O desempenho foi também baixo na Europa, Índia e América Latina. O mercado na Coreia foi também duro, porque a indústria da construção em geral estava vagarosa. Estes fatores pesaram no Grupo de Negócios de Equipamento de Construção da Doosan Infracore, onde as vendas caíram 6% de ano para ano, para apenas acima de KRW 6,13 trilhões. As vendas foram menores na China, mas cresceram 19% na América do Norte e 4% na Europa durante o período.

Esforços para Elevar a Competitividade Global

Em 2012 o BG Equipamento de Construção lançou sua própria Divisão Corporativa de Pesquisa e Desenvolvimento, dedicada ao avanço da sofisticação em tecnologia e elevando a qualidade do produto. A cooperação com a parte de Qualidade também foi acelerada; maiores investimentos estão agora sendo feitos em tecnologias de plataforma e de última geração; e um sistema de fornecedores foi estabelecido no Grupo de Negócios de Motores. O gerenciamento de produto também está sendo integrado globalmente para elevar a competitividade de modelos de tamanho médio e de serviço pesado, e um Centro de Inovação será estabelecido na América do Norte, para reforçar a competitividade dos equipamentos compactos de construção. Enquanto isso, a produção no exterior continuará a ser expandida.

Equipamento de Construção

Uma fábrica de escavadeiras foi completada no Brasil em 2012, com capacidade anual de 1.500 unidades, e está agora em operação normal. Além disso, uma nova unidade organizacional foi formada para oferecer uma solução integrada aos clientes do serviço de pós-vendas e necessidades de peças, daí elevando a satisfação do cliente. O percentual de peças fornecido localmente continua a subir ao redor do mundo.

Expectativa de Negócios para 2013

O mercado chinês de equipamentos de construção continuou a desbotar em 2012, mas a atividade no mercado da habitação e o quadro macroeconômico começaram a esquentar em 2013, e espera-se que a demanda por equipamento de construção recupere-se na segunda metade do ano. As vendas de equipamento de construção na região da América do Norte mostrou crescimento em 2012, e este crescimento é esperado continuar em 2013, embora numa taxa mais modesta. Os efeitos da crise fiscal persistirão na Europa, onde o risco vai ceder um pouco, mas a vagariedade geral continuará se não houver uma dramática reviravolta. O Sudeste da Ásia, a América do Sul e a Comunidade dos Estados Independentes (CEI, incluindo a Rússia) foram todos vagarosos em 2012 com o declínio na exportação de matérias-primas. No entanto, uma forte economia na China, grande importadora de minérios, deve levar a uma melhoria estável das condições do mercado nestas regiões na segunda metade do ano.

Principais planos de ação para 2013

O BG Equipamento de Construção pretende alcançar 9% de ano para ano no crescimento das vendas em 2013. Com essa finalidade, os esforços enfocarão em (1) criar uma estrutura comercial capaz de responder rapidamente ao mercado vagaroso global e (2) melhorar as bases internamente. Mais especificamente, a fatia de mercado aumentará na China reorganizando a rede de vendas para assegurar canais sólidos de vendas, e reforçando a linha de produtos. Novos modelos de escavadeiras e carregadeiras de rodas continuarão a ser desenvolvidos para acomodar os requerimentos dos usuários em novos mercados específicos como o Brasil, Indonésia, o Oriente Médio, África e Rússia. As redes de revendedores serão expandidas na mais importante dessas regiões, enquanto as capacidades de vendas e serviço de pós-vendas de revendedores serão melhorados para aumentar o desempenho das vendas. Na América do Norte, enquanto isso, modelos atualizados de produtos serão introduzidos e a capacidade de produção será expandida, para manter a liderança do mercado e aumentar a lucratividade.

A Fábrica no Brasil está Completada com Capacidade de Produção Anual de 1.500 Unidades

A Doosan Infracore tem acelerado suas atividades no Brasil, um mercado com forte potencial de crescimento. A empresa iniciou a exportação de escavadeiras para o Brasil em 2006, e estabeleceu uma filial local no ano seguinte. A Doosan Infracore América do Sul (DISA), uma subsidiária de produção local, foi lançada em 2011 e iniciou obras da fábrica de escavadeiras em Americana, estado de São Paulo, em maio de 2011. Depois de 1 ano e 8 meses de construção, a primeira instalação de produção da Doosan Infracore na América Latina foi completada, e a operação regular começou na segunda metade de 2012. A capacidade inicial de produção anual é de 1.500 unidades. O projeto é altamente significativo porque todos os processos relacionados, desde a compra do local até a conclusão da construção, foram realizadas exclusivamente com recursos próprios. As escavadeiras feitas aqui estão sendo vendidas atualmente no Brasil e outros 3 países da América Latina, e ajudarão a avançar o negócio de suporte à infraestrutura local.

Importante ressaltar que a Copa do Mundo será realizada no Brasil em 2014, seguindo-se as Olimpíadas em 2016. Espera-se que as preparações para esses eventos impulsionem a demanda local por equipamento de construção, e a Doosan Infracore está agora numa posição de fornecer escavadeiras localmente. Além disso, um centro local de distribuição de peças opera uma rede de entregas 24 horas por dia, para maior satisfação do cliente. A meta é classificar a DISA entre as Top 3 fabricantes de escavadeiras na América Latina, com uma fatia de mercado de 20%. A capacidade anual de produção da fábrica brasileira será aumentada em 2 estágios para alcançar 2.500 unidades.

Investimento total: KRW 60 bilhões

Área do local: 116.000 m²

Capacidade anual de produção: 1.500 escavadeiras



Vendas (unidade: KRW bilhões)

2010

5.963

2011

6.487

2012

6.132

6.132

Revisão do Negócio de



16

O Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas da Doosan Infracore iniciou com a completação da fábrica de Changwon em 1976. Através de contínuo investimento em P&D e grande sacrifício, o BG conseguiu assegurar tecnologias proprietárias e fornecer soberba qualidade de produto. Atualmente, as ferramentas de máquina de classe mundial da Doosan Infracore estão contribuindo para o avanço da indústria em casa e no exterior. Importante ressaltar que a Doosan Infracore exibe algumas das tecnologias mais sofisticadas do mundo para centros de torneamento e centros de usinagem, que são linhas de produtos principais.

O Grupo de Negócios está também na vanguarda da indústria, desenvolvendo modelos avançados e de valor agregado, essenciais na produção de automóveis ecoamigáveis, aeroespço, TI, bioengenharia, e componentes para máquinas médicas. Ademais, as linhas de produto continuam a ser diversificadas da perspectiva do cliente. Não apenas a engenharia é feita sob medida para necessidades individuais, mas as vendas globais e a rede de pós-vendas, e inúmeros centros de suporte de tecnologia continuam a ser expandidos para maximizar a satisfação do cliente.

Condições do mercado e resultados comerciais em 2012

O declínio econômico global retardou a maioria dos mercados regionais para ferramentas de máquinas, mas os EUA foram uma exceção. A indústria de ferramentas de máquinas é controlada por investimentos em instalações de fabricação, e o Grupo de Negócios de Ferramentas de Máquinas tratou desta questão implementando estratégias de marketing, que variam de acordo com as condições do mercado em regiões específicas. No exterior, o marketing está sendo fortalecido a nível local. As atividades de mercado são conduzidas em base regional; a rede de vendas está sendo expandida, e o BG está participando de todas as feiras comerciais importantes. Enquanto isso, domesticamente, temos feito um marketing agressivo, aproveitando a competitividade superior para aumentar as vendas e maximizar os lucros. Os esforços concentrados dentro e fora da Coreia habilitaram as vendas do BG a ultrapassar KRW 1,47 trilhões em 2012, subindo 3,3% mais que o ano anterior.

Estratégias Diferenciadas de Crescimento Por Região

Em 2012, o Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas seguiu estratégias de crescimento desenhadas para cada principal região geográfica, e diversificou a carteira de produtos como parte de uma abordagem de marketing específica por região, daí minimizando os efeitos das condições mutáveis do mercado. Este esforço conjunto reforçou a estatura internacional da Doosan, e trouxe significativos resultados comerciais, incluindo o maior pedido único ao BG de ferramentas de máquinas em todos os tempos, feito pelo Jianghuai Automotive Group, da China. Enquanto isso, o BG continuou a introduzir novos modelos e a elevar a imagem da marca, organizando a Feira de Ferramentas de Máquinas da Doosan Infracore (DIMF) na China, em Yantai, e tomando parte da Mostra de Tecnologia Internacional de Fabricação de Seul (SIMTOS), e na Mostra de Tecnologia Internacional de Fabricação da Coreia (IMTS) nos Estados Unidos. Proeminentemente exibido estava o "Centro de Torneamento Padrão Global" (GT2100), uma versão atualizada da Puma P240, que está estabelecendo novas tendências no segmento de centros de torneamento. A GT2100 representa o primeiro modelo da nova série G,

Ferramentas de Máquinas

que está reforçando a competitividade global de produto da Doosan Infracore.

Expectativa de Negócios para 2013

A crise fiscal persistente na zona do Euro, será um peso em novos investimentos de instalações em 2013, afetando adversamente o mercado de ferramentas de máquinas. Espera-se que o crescimento real seja retardado tanto nos mercados avançados quanto nos emergentes. A recuperação econômica nos EUA será atrasada, mas novos investimentos em fabricação e outros setores, deverão incentivar a demanda por ferramentas de máquinas. Por outro lado, a indústria automotiva da Europa Ocidental está se contraindo, o que baixará a necessidade de novas ferramentas de máquinas. Na China, a demanda está mudando de um volume de máquinas baratas para um volume menor de modelos mais caros, o que baixará a taxa geral de crescimento. Enquanto isso, os mercados na Europa Oriental, Rússia, Sudeste da Ásia e América Latina são previstos alcançar alto crescimento, porque os governos investem em infraestrutura, os mercados internos expandem, e as empresas globais são induzidas a investir em instalações manufatureiras locais. Na Coreia, a atividade permanecerá lenta em todos os setores industriais, exceto automóveis e alguns segmentos de moldagem e estamparia, durante a primeira metade de 2013, o que intensificará a competição entre os fabricantes de ferramentas de máquinas. No entanto, a demanda geral deve recuperar-se algo na segunda metade do ano.

Principais planos de ação para 2013

A Doosan Infracore almeja aumentar as vendas enfocando em estratégias diferenciadas de marketing na China e mercados emergentes, onde se espera crescimento significativo. Redes de vendas serão reforçadas nos mercados avançados, antecipando-se à reviravolta do mercado, e estratégias de mercado serão desenhadas para cada região, para refletir as características locais. As linhas de produtos também serão construídas para acomodar as necessidades mutáveis dos clientes. Adicionalmente, a competitividade global será elevada, e um sistema de controle integrado de qualidade será posto em prática, para suportar a plataforma de crescimento para o negócio de ferramentas de máquinas e automação de fábricas. O Grupo de Negócios de Ferramentas de Máquinas também abrirá a feira doméstica de produtos (DIMF) na Coreia, e estará presente na mostra EMO na Alemanha, para elevar o reconhecimento global das excepcionais novas tecnologias e a marca da Doosan. Ao mesmo tempo, o marketing agressivo objetivará as indústrias médica, energética, TI, aeroespacial e da defesa, onde a demanda por ferramentas de máquinas é esperada que cresça. A meta é alcançar um aumento estável nas vendas de modelos de última geração (valor agregado), daí melhorando a lucratividade geral. Competências internas serão melhoradas através do processo de atividades de inovação, um sistema de sensoriamento de marketing modernizado, e melhores funções de suporte do produto, que levará a maior satisfação do cliente.

Vendas (unidade: KRW bilhões)

2010

1.022

2011

1.426

2012

1.473

A DIMF China foi Realizada para Apoiar Negócios na China

A Doosan Infracore entrou no mercado chinês de ferramentas de máquinas em 2002, e marcou o 10º aniversário deste evento realizando a China Doosan Machine Tools Fair (DIMF), na fábrica da Doosan em Yantai, em 18 e 19 de maio. Este foi o terceiro ano de realização do evento, que também foi realizado em 2006 e 2008. Mais de 650 pessoas, de clientes e revendedores a oficiais do governo chinês frequentaram a mostra de dois dias. O Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas exibiu 25 novos modelos, incluindo 11 centros de torneamento, 13 centros de usinagem, e uma máquina de descarga elétrica. Foi também introduzido o Sistema SMART-i, que habilita os clientes a monitorarem o estado de sua ferramenta de máquina remotamente, via smartphone. Os representantes dos revendedores e dos clientes à mostra, foram também informados sobre planos para expandir grandemente as capacidades locais de P&D e produção (dobrando a produção da fábrica de Yantai) até 2016, e sua resposta foi entusiástica.

Localização do evento: Fábrica da DIY, Yantai, China

Datas do evento: 18 a 19 de maio, 2012

Produtos expostos: 25 modelos, incluindo centros de torneamento, centros de usinagem e máquina de descarga elétrica





O Grupo de Negócio Motores iniciou a fazer os primeiros motores a diesel da Coreia em 1958, e tem expandido seu negócio deste então. Atualmente, o BG fornece a clientes globais os motores a diesel e gás natural comprimido (CNG) para ônibus e caminhões, indústrias, geradores de energia e navios.

A equipe de P&D tem se devotado a desenvolver motores ecoamigáveis para atender os padrões cada vez mais estritos de emissões de gases de escapamento, e apresentou os motores a diesel em conformidade com Euro IV e Euro V, para veículos, assim como o motor a CNG para geração de energia GK12. Em 2012, o BG completou o desenvolvimento de sofisticados motores compactos a diesel, para satisfazer os padrões mais exigentes Nível 4 Final dos EUA e Estágio IIIB e IV da UE, e estes novos modelos estão agora em produção plena.

Condições do mercado e resultados comerciais em 2012

O ambiente adverso aos negócios continuou em 2012: O baixo crescimento econômico na China causou que a demanda para equipamento de construção desabasse, e o mercado para motores de veículos comerciais e de geradores fosse vagaroso, provocando uma acirrada competição de preços. No entanto, foram tomadas providências para minimizar a queda nas vendas em meio a esse declínio do mercado, incluindo uma campanha agressiva no mercado de geradores dos EUA, resultando numa aliança estratégica com o maior fabricante norte-americano de motores a gás, e uma nova parceria com um fabricante de motores para bombas de combate a incêndios. Estes contratos se traduzirão em perto de KRW 100 bilhões em novas vendas até 2015. Além disso, o grande terremoto que atingiu o Japão em 2011, provocou a demanda de equipamento de geração de energia de emergência, e a Doosan perseguiu agressivamente este mercado, fechando contratos de fornecimento com os fabricantes líderes locais de geradores. A estatura da Doosan no Japão fortaleceu-se como resultado disso, e as vendas do BG para o ano chegaram a KRW 553,3 bilhões, um pouco acima do resultado de 2011.

Deitando a Fundação para a Liderança Global

Em 2012, o Grupo de Negócios Motores suportou a plataforma para avançar rapidamente na direção da liderança global, elevando a competitividade da tecnologia e da qualidade, e desenvolvendo e iniciando a produção em massa de motores compactos a diesel de queima mais limpa. Vários esforços foram empreendidos para avançar a competitividade global através da produtividade operacional melhorada e da qualidade do produto; as antigas instalações de produção foram ou substituídas ou reequipadas; atividades Six Sigma foram estendidas; proporcionou-se suporte às atividades para reforçar

Motores

a competitividade dos fornecedores; e novos testes e equipamentos de mensuração foram trazidos. É especial notar-se que o BG aplicou tecnologias de combustão avançada e pós-tratamento de escape para desenvolver os motores diesel compactos com excepcional desempenho ambiental. Uma fábrica de alta tecnologia podendo produzir 100.000 unidades por ano foi completada em outubro, e a produção em massa foi iniciada.

Expectativa de Negócios para 2013

Espera-se que o ambiente comercial piore em 2013, porque a redução na indústria da construção na Coreia e a crise fiscal na Europa continuam. A demanda também será mais baixa na China, onde a recuperação econômica está atrasada. Por outro lado, a demanda por motores a gás de queima limpa e diesel de alto rendimento continua a subir, e a demanda geral deve recuperar-se, liderada pelos mercados emergentes do Oriente Médio e da América do Sul. Além disso, os vários fatores de oportunidade não são pequenos, incluindo o potencial poder de compra de operadores de grande escala, e a base em expansão de clientes regulares. A possibilidade existe de conseguir momentum de crescimento no médio e longo prazo. Ao mesmo tempo, os pacotes de estímulo econômico liderados pelo governo estão ajudando a indústria da construção a recuperar-se, e estão promovendo novos projetos de infraestrutura, o que deveria significar crescimento de vendas para a Doosan Infracore também. O mercado doméstico para motores de veículos comerciais provavelmente crescerá modestamente, liderado pela demanda dos caminhões médios. O segmento de motores para geradores está maturando, e o crescimento será vagaroso. Crescimento continuado na demanda para motores a CNG, no entanto, está sendo visto para médio a longo prazo, com o aumento da extração de gás de xisto.

Principais planos de ação para 2013

O enfoque em 2012 foi na melhoria da lucratividade a curto prazo e o reforço da competitividade fundamental, em preparação para a reviravolta do mercado, e estas atividades continuarão em 2013. Capacidades de vendas estão sendo reforçadas nas regiões-chave da América do Norte, da UE e da China, a venda de motores a CNG e modelos de valor agregado serão promovidos para gerar mais receita. Além disso, um novo motor de geradores programado para lançamento, proporcionará 10-20% a mais de rendimento que os modelos existentes. Esforços multifacetados serão envidados a partir de médios e longos prazos para elevar a competitividade fundamental nas áreas de qualidade do produto, tecnologia e custos. Ao mesmo tempo, novos motores para equipamentos de construção, na faixa de tamanho pequeno a médio, serão lançados globalmente para terem muito sucesso; os mercados serão expandidos para motores diesel de geradores e marinhos, assim como motores a CNG, e a exequibilidade e viabilidade comercial dos investimentos em desenvolvimentos de novos produtos serão asseguradas.

Fábrica no Estado da Arte para Motores Diesel Compactos

A Doosan Infracore completou uma fábrica de motores diesel compactos de alta eficiência e ecoamigáveis, que satisfazem plenamente os padrões estritos de emissões de escape recentemente postos em prática nos EUA e Europa. A fábrica, que entrou em produção em massa regular em outubro de 2012, está localizada num local de 14.000m² nas instalações do complexo manufatureiro de Incheon. Ela está equipada com a última palavra em instalações, e está programada para produzir 10.000 unidades em 2013. A produção anual alcançará 100.000 unidades por ano até 2016, e eventualmente dobrará para 200.000 unidades. O grande recurso desta fábrica é o sistema avançado de produção, que verifica os motores em tempo real, ajusta automaticamente a folga da válvula e emprega robôs Vision Check e outros robôs automatizados na linha de montagem. Um ambiente avançado de manufatura, com monitoração em tempo real, está em prática para assegurar consistente qualidade do produto. Ademais, recursos como o sistema digital de seleção e pedidos de trabalho de montagem exibidos na tela, ajudam a evitar erros humanos, enquanto que um sistema de controle de produção no estado da arte, equipado com recursos avançados como RFID e MES, fornece a competitividade e a qualidade de um fabricante de motores líder mundial. Esta nova fábrica contribuirá significativamente para a realização da meta final da Doosan Infracore: ser classificada entre os três maiores fabricantes de maquinaria do mundo.

* Sistema RFID: Sistema de Identificação por Frequência de Rádio

* MES: Sistema de Execução de Fabricação

Área do local: 14.000 m²

Capacidade anual : 100.000 unidades

Instalações: prédio de produção, depósito

Sistemas principais: verificações visuais automáticas, seleção digital, RFID



Vendas (unidade: KRW bilhões)

553

2010

497

2011

550

2012

553



BOBCAT TEM SUCESSO EM DAR A VOLTA NO NEGÓCIO

**Impulsionado ao Crescimento pelo Desempenho
Melhorado da Bobcat na América do Norte**

21

O desempenho estavelmente melhorado da Bobcat está impulsionando as operações na América do Norte. A Doosan Infracore adquiriu a Bobcat em 2007, logo antes do aparecimento da crise econômica global. No entanto, a empresa conseguiu voltar a ter lucros em 2011, e sua lucratividade continuou a melhorar, o que contribuiu significativamente para as atividades gerais de negócios da Doosan Infracore. O mercado da construção nos Estados Unidos começou a acelerar novamente em 2010, alimentando a necessidade de reposição dos equipamentos antiquados pelos construtores. Enquanto isso, esforços concentrados da Bobcat para cortar custos e melhorar o retorno do investimento iniciou a dar resultados, e a empresa introduziu as populares escavadeiras e carregadeiras da série M. Estes desenvolvimentos combinados resultaram num lucro operacional 163% mais alto e um aumento de 16% nas vendas de equipamentos compactos de construção em 2012 se comparadas aos números do ano anterior.



As Forças Únicas da Bobcat

Soluções robustas de acessórios 1

A Bobcat pode oferecer mais de 500 diferentes acessórios para maximizar a utilidade do equipamento de construção em ambientes específicos de trabalho.

Grande conveniência do operador 2

Desempenho: Hidráulica mais potente estimula o desempenho da escavação, e a máquina pode fazer mais e consumir menos combustível. O trabalho pode ser completado mais rápida e mais eficientemente.

Estabilidade: Ajustes no posicionamento da cabine e tamanho aumentado da cabine, alargaram o campo de visão dianteira do operador, enquanto o interior é espaçoso e o assento do operador é confortável.

Manutenção: O motor montado transversalmente facilita a inspeção de todos os pontos rotineiros de manutenção (óleo, fluidos variados, filtro de óleo, limpador de ar e bateria). O sistema de acionamento por correias patenteado pela Bobcat foi aplicado, reduzindo o consumo de combustível e fornecendo melhor acesso ao motor.

Ecoamizade (Nível 4) 3

A Doosan está comprometida a manter o ar limpo e proteger a saúde do público em geral. Uma nova linha de motores diesel foi desenvolvida para satisfazer os padrões de emissões de gases de escape de Nível 4 Interim e Nível 4 Final, minimizando as quantidades de matéria particulada, óxidos de nitrogênio e outras substâncias danosas que são liberadas no ar.

Bobcat®: o Nome Top do Mundo em Equipamentos Compactos de Construção

A Bobcat está no negócio de fabricação de equipamento compacto de construção por mais de meio século, e agora é a marca líder neste segmento de produtos. A empresa iniciou em Gwinner, ND, em 1958, introduzindo ao mundo a primeira carregadeira de direção deslizante. A marca Bobcat foi lançada em 1962, e a empresa começou a exportar seus produtos em 1970, depois do que seu negócio cresceu rapidamente. Além das carregadeiras de direção deslizante, a Bobcat continuou a trazer novas categorias de produto ao mercado, incluindo miniescavadeiras, veículos utilitários e minicarregadeiras de esteiras. Durante décadas, a Bobcat manteve a maior fatia de mercado mundial para carregadeiras de direção deslizante, carregadeiras de tração em todas as rodas, minicarregadeiras de esteiras e máquinas de trabalho utilitário (a Toolcat™), e a segunda maior fatia de mercado de miniescavadeiras e carregadeiras de esteiras compactas. A empresa tem uma fatia de 40% dos mercados de equipamento compacto de construção na América do Norte e na Europa.

Cerca de 1.000 revendedores independentes em mais de 100 países, assim como mais de 3.000 vendedores, fornecem serviços aos clientes da Bobcat. A Bobcat proporciona aos seus revendedores o treinamento e gerenciamento profissionais para assegurar os melhores serviços aos clientes, e os resultados da antiga confiança são a base para excelente relação com os clientes

FATIA DE MERCADO DA CARREGADEIRA DE DIREÇÃO DESLIZANTE POR REGIÃO

América do Norte

2011	37,2%
2012	40,1%

EMEA

2011	47,0%
2012	49,5%

81(2.232)

Lucro Operacional da Bobcat na América do Norte (Vendas) (unidade: KRW bilhões)



Uma Grande Marca Global na Doosan Infracore

A aquisição da Bobcat pela Doosan Infracore em 2007, serviu bem a ambas as empresas, deitando a fundação para uma nova rodada de crescimento rápido. Por um lado, a Doosan Infracore assegurou novas redes de produção e vendas na América do Norte, Europa e China, enquanto a carteira de produtos também alcançou um melhor equilíbrio com a adição de equipamentos compactos de construção às suas existentes linhas de modelos médios e de serviço pesado. Agora, a Doosan Infracore pode tratar da volatilidade eficientemente, tanto nos mercados emergentes quanto nos avançados.

Também, a Bobcat beneficiou-se do suporte de base ampla da Doosan Infracore, reforçando sua competitividade global em todas as áreas, incluindo produção, tecnologia e serviços de pós-vendas, para estabelecer uma sólida plataforma de crescimento. A crise econômica mundial e a subsequente vagariedade no mercado imobiliário dos EUA, apresentou dificuldades logo depois que o fantástico negócio foi concluído. No entanto, o desempenho da Bobcat começou uma reviravolta no terceiro trimestre de 2010, e a empresa teve lucratividade outra vez em 2011, e tanto a receita de vendas quanto a operacional continuaram a crescer desde então.

Este crescimento foi alimentado pela recuperação do mercado de equipamento de construção nos EUA desde 2010, e aumentou a demanda por equipamento de reposição na América do Norte. Ao mesmo tempo, a Bobcat teve seus custos fixos reduzidos, e implementou diversas estratégias para maximizar o retorno sobre o investimento, para melhorada eficiência operacional. Outro importante fator acionando o crescimento de vendas foi a introdução da nova série M, que tem grandes melhorias de desempenho sobre outros modelos vendidos pela Bobcat, assim como pelos competidores.

A Tecnologia e os Produtos Bobcat São Confiados no Mundo Todo

O poder de marca dominante e soluções integradas abrangendo desenho, produção, distribuição e suporte técnico de produtos, é o porquê os produtos Bobcat são tão avidamente procurados e plenamente confiados mundialmente. A Bobcat opera um sistema único de desenvolvimento de novos produtos através de doze centros de P&D ao redor do mundo, e as impressionantes competências de P&D da empresa e tecnologias de peças centrais, são evidenciadas por mais de 2 mil patentes relacionadas a tecnologia. Além da superioridade tecnológica, soluções robustas de acessórios reforçam a utilidade do produto Bobcat, enquanto destaques de

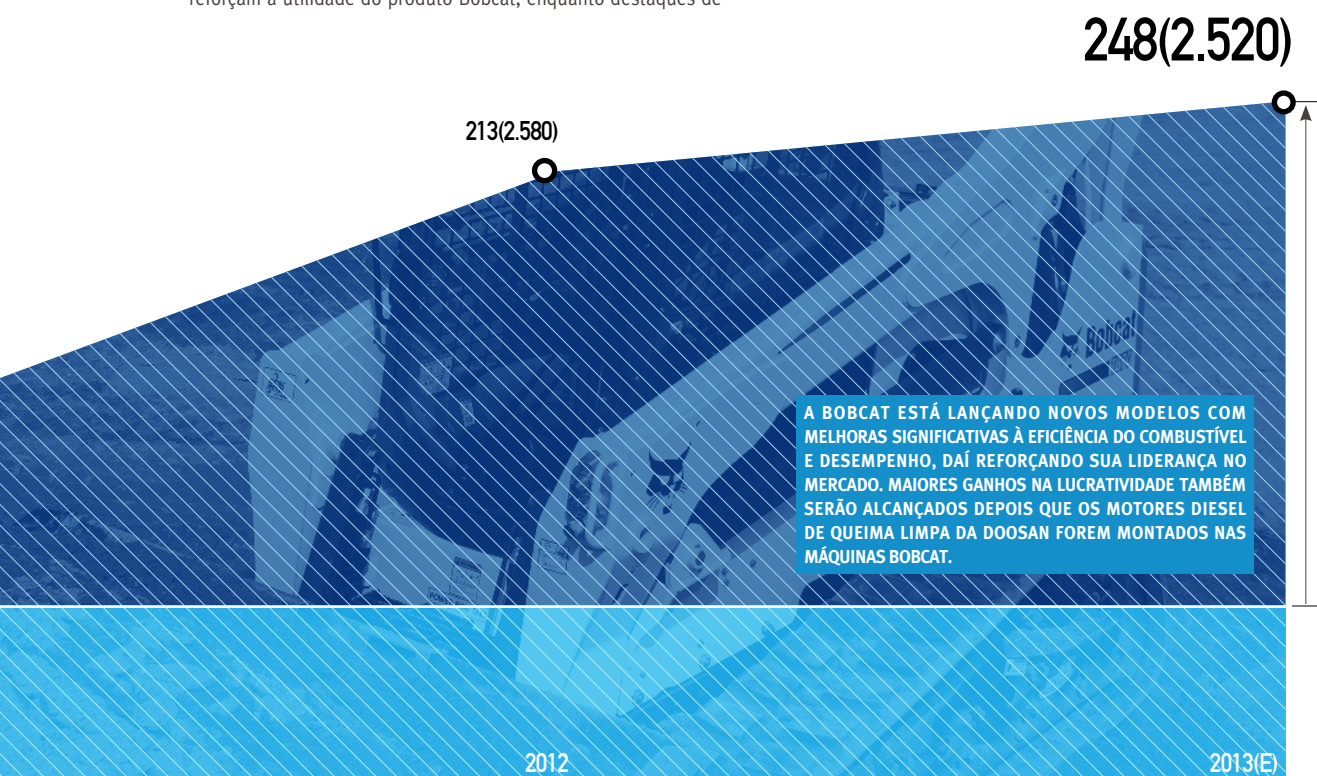
conveniência do operador aumentam a produtividade. As máquinas Bobcat são também construídas dentro das sempre restritas regras sobre emissões, incluindo Nível 4 Interim e Nível 4 Final. Quando considerados juntos, esses benefícios se somam à mais alta satisfação do cliente.

A qualidade dos serviços ao cliente Bobcat também está entre as melhores do setor. Dez fábricas estão em operação pela América do Norte e Europa, e os produtos são entregues aos clientes através de uma rede global que abrange mais de 900 localidades. Como resultado, os clientes podem rapidamente receber os produtos e os serviços de pós-vendas que eles necessitam.

Crescimento na América do Norte, maiores rotas de entrada nos Mercados Emergentes

As atividades retornaram ao mercado imobiliário dos EUA em 2012, e espera-se que continue em 2013, juntamente com o crescimento do mercado de equipamento de construção. O índice do mercado imobiliário e de novas residências estão ambos em tendência de alta, e prevê-se agora crescimento para continuar pelos próximos 2 ou 3 anos. A demanda de reposição de equipamento de construção também está subindo estavelmente, enquanto o mercado imobiliário está retornando à vida, e estes fatores devem adicionar flexibilidade ao próprio crescimento da Bobcat.

Além do crescimento estável do mercado norte-americano, o crescimento projetado para os mercados emergentes a médio e longo prazos, terá um efeito positivo sobre o desempenho da Bobcat. Nos estágios iniciais de seu desenvolvimento econômico, as nações requerem principalmente equipamento de construção de serviço pesado, para construção de sua infraestrutura básica. No entanto, uma vez que tal infraestrutura esteja no lugar e requeira manutenção e reparos, a demanda por equipamentos compactos aumenta. Além disso, quando o PIB alcança um determinado nível nos países em desenvolvimento, então o trabalho que era tradicionalmente executado a mão, está sendo feito cada vez mais por máquinas compactas. Estes fatores provavelmente se traduzirão em oportunidades adicionais de crescimento. Tal aumentada demanda por carregadeiras de direção deslizante, miniescavadeiras e outros tipos de equipamentos compactos de construção, permitirá à Bobcat expandir sua presença a partir dos mercados avançados e incluir os mercados emergentes.





DOOSAN

DOOSAN

Building your tomorrow today

ELEVANDO NOSSA ESTATURA NOS MERCADOS AVANÇADOS

Usando Estratégias Diferenciadas para Crescer o Negócio de
Ferramentas de Máquinas na América do Norte, Europa

Aumentando as vendas e Elevando a Estatura nos Mercados Avançados

A economia chinesa continua a crescer, tornando a China o maior mercado do mundo para ferramentas de máquinas. A vagariedade econômica pode ter causado a contração da demanda por ferramentas de máquinas na Europa e EUA, mas eles ainda permanecem o segundo e o terceiro maiores mercados de ferramentas de máquinas. Os mercados avançados são não apenas vastos em si mesmo, eles são importantes quando fazemos marketing para novos clientes em mercados emergentes. Tais clientes têm experiência em adquirir ferramentas de máquinas de fornecedores nos mercados avançados, e eles são muito sensíveis à reputação das marcas. Sabedora desta realidade, o Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas da Doosan Infracore está usando estratégias comerciais diferenciadas, e elas estão dando resultados.

A demanda no mercado de ferramentas de máquinas dos EUA cresceu cerca de 20% em 2012, no início da recuperação econômica, e os fabricantes de automóveis e outros fabricantes aumentaram seus investimentos em novas instalações. O Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas enfrentou uma severa vagariedade na atividade comercial a partir de 2009, mas não ficou sentado apaticamente esperando as coisas melhorarem. Mais do que isso, passos agressivos foram tomados para reforçar as organizações locais de vendas e as capacidades de suporte técnico, e como resultado múltiplos pedidos para grandes projetos de fabricantes líderes de autopeças, como TRW, Valeo e Linimar foram recebidos e entregues. Ao mesmo tempo, muitos outros modelos de ferramentas de máquinas de serviço pesado foram vendidos aos nossos clientes, nas indústrias de petróleo&gás e da construção. Como resultado, as vendas anuais do BG subiram 51% de ano para ano. A notar-se especialmente, o Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas participou da Mostra Internacional de Tecnologia de Fabricação (IMTS) em setembro de 2012, e o estande

da Doosan estava bem em frente à principal área de estandes, onde as 5 principais empresas do mundo expuseram suas máquinas. A IMTS é uma das mostras comerciais líderes do mundo para fabricantes de todas as espécies (mais de 10.000 tomadores de decisões das indústrias presentes), e serviu como uma importante oportunidade para a Doosan promover sua estatura global em elevação.

O mercado europeu de ferramentas de máquinas, enquanto isso, diminuiu 4% se comparado a 2011, com a redução atual nas atividades comerciais em geral. No entanto, o Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas conseguiu aumentar suas vendas regionais em 6% de ano para ano. Para que isso acontecesse, os recursos de marketing foram enfocados na Europa Oriental e na Rússia - onde a demanda por ferramentas de máquinas foi mais forte. Ao mesmo tempo, o marketing agressivo junto com ações corretivas para os canais de vendas com baixo desempenho, ajudaram a elevar a fatia de mercado na Europa Ocidental. A sede regional na Alemanha foi relocada para instalações maiores, e tanto a força de trabalho quanto o aparato de marketing foram expandidos e reforçados significativamente. O Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas também se engajou em robustas promoções de vendas em mostras comerciais regionais como a EMO (Exposition mondiale de la Machine Outil), o maior evento europeu de ferramentas de máquinas. O resultado líquido foi uma marca e uma posição mais forte para a Doosan Infracore na indústria de ferramentas de máquinas europeia.

Vendas por região (unidade: KRW bilhões)

América do Norte Europa

2011 229

2012 345

51% ↑

2011 303

2012 321

6% ↑


A Inovadora SMX, a Ferramenta de Máquina Multitarefa de Próxima Geração

Com a Inovadora SMX, a Ferramenta de Máquina Multitarefa de Próxima Geração, para estabelecer sua identidade única de produto de ferramenta de máquina, com a meta de inovar nosso desenho de produto, a Doosan Infracore estabeleceu o espírito de desenho de "força com sensibilidade". Dessa forma, coletamos dados econômicos por elementos como acessibilidade ao eixo principal, e desenvolvemos um sólido desenho com detalhes amigáveis para o usuário e desempenho estável, reforçando mais nossa competitividade de produto. Baseada em tais esforços para inovações, nosso recentemente revelado produto SMX alcançou uma visível estrutura de combinação direcional, destacando força e dinâmica. Aplicamos azul metálico ao produto, tirando o existente e suave tom pastel e o sentimento de calor, e dando-lhe uma imagem forte e adequada ao espírito de força. Espera-se que a estratégia de renovação do desenho inovador da Divisão de Ferramenta de Máquina não apenas minimize a distância técnica com competidores avançados, mas também ajude a realizar nossa visão de tornar-nos um dos Top 3 Globais no Negócio de Suporte à Infraestrutura.

Design
Innovation







Motor de Crescimento Futuro, Motor Diesel Compacto Ecoamigável

NOSSO MOTOR DIESEL COMPACTO AGUÇARÁ NOSSA BORDA COMPETITIVA

A Doosan Infracore está sendo revigorada por seus recentes sucessos em P&D. A empresa aplicou tecnologias sofisticadas para completar o desenvolvimento de motores diesel compactos que podem ser montados numa ampla faixa de equipamentos para uso industrial. A produção em massa foi iniciada em 2012. Estes são os primeiros motores de sua espécie feitos na Coreia que satisfazem os padrões de Nível 4 Final da Agência de Proteção Ambiental (EPA) dos EUA. Eles não são apenas altamente eficientes, mas também muito potentes. Eles conservam tanto combustível quanto óleo lubrificante, e funcionam de forma mais limpa sem a necessidade de filtro externo de particulados de diesel (DPF). Um total de 10.000 unidades em 3 modelos diferentes serão produzidos em 2013, com a produção sendo eventualmente expandida para 100.000 unidades.

30,5%



17,2%



INOVADORA

Competitividade de Tecnologia Mais Forte Através de P&D Mais Forte

Integração para Melhor Eficiência da Organização de P&D : As mudanças foram iniciadas na organização de P&D da Doosan Infracore em 2012. Em abril, as unidades de P&D do Instituto de Tecnologia, do Grupo de Negócios de Motores e do Grupo de Negócios de Equipamento de Construção, uniram-se para formar a nova Divisão de P&D Corporativa, para devotar recursos da empresa inteira na inovação da qualidade, desenvolver novos produtos, e adquirir tecnologias originais necessárias para estar a par com os líderes da indústria. A Divisão de P&D Corporativa, com suas capacidades centralizadas de P&D e forte capacidade de execução de projetos, construirá rapidamente a nova infraestrutura de P&D, assim como atrairá e nutrirá o pessoal necessário. A Divisão poderá fornecer, na hora certa, equipamento de construção que é o mais competitivo em termos de requerimentos de mercado por qualidade, preço e desempenho. Ao mesmo tempo, um sistema global de P&D será posto em prática, junto com as capacidades de desenvolver modelos que sirvam aos mercados globais. No processo, a Doosan Infracore pode alcançar sua visão corporativa na data mais cedo possível.

Capacidades Robustas de Desenho e Competitividade de Preço em Equipamento de Construção :

A Divisão de P&D Corporativa está engajada em vários esforços para criar robustos desenhos de produtos e elevar a competitividade de preços. Na área de desenho, a Divisão está reforçando as competências analíticas e aplicando portões visuais. Estes novos processos examinam profundamente a operabilidade a produtividade dos novos modelos a serem desenvolvidos, que se espera diminuam pela metade o tempo necessário para criar o protótipo e reduzir as mudanças de desenho a partir do modelo piloto em até 90%.

Enquanto isso, a Divisão trabalhará para assegurar que os custos previstos sejam mantidos em todos os estágios, do planejamento até a produção em massa, através do ajustamento dos controles de custos e empregando processos de previsão de custos. Com a adoção do DFSS (Desenho Para Six Sigma) para assegurar a qualidade do desenho, os problemas de qualidade serão rapidamente resolvidos e os problemas adiante serão evitados.

Desenvolvimento Sistemático de Pessoal de P&D : A Divisão desenvolveu e implementou o Programa de Competência Funcional de P&D para cultivar sistematicamente pessoal de P&D. Este processo é desenhado para cultivar 'especialistas generalistas', enquanto leva em conta a especialização tecnológica dos pesquisadores e trajetórias de avanço na carreira, e responder flexivelmente aos requerimentos futuros para mudanças e atualizações de tecnologia.

Expansão da Infraestrutura Avançada de P&D : Em junho de 2012, a Doosan Infracore iniciou a construção de um centro integrado de P&D no local da Fábrica de Incheon, para concentrar pessoal e funções num só local. O projeto de KRW 56 bilhões, programado para conclusão em setembro de 2014, inclui uma estrutura de 12 andares, com dois pisos abaixo do solo, que acomodam cerca de 1.000 funcionários de P&D. Além das áreas de escritório e pesquisa, o centro fornecerá um "Town Hall Meeting Space" (Espaço para reuniões plenárias) e "Idea Rooms" (Salas de Ideias), para estimular a comunicação e cultivar ideias criativas. Enquanto isso, um centro de P&D no estado da arte, para carregadeiras de rodas, foi completado no complexo de produção de Yantai, China, em janeiro de 2013. O novo centro vai fortalecer a expertise de tecnologia e trabalhar no desenvolvimento de novos modelos, desenhados especificamente para a China.

Principais conquistas de P&D em 2012

Equipamento de construção

Sistema VBO para escavadeiras de 34 a 38 ton
Controle VBO e outras tecnologias que economizam combustível, para escavadeiras
Protótipo de escavadeira híbrida

Ferramentas de máquinas

Tecnologia de compensação de deformação térmica sem sensor
Tecnologia ótima de corte
Tecnologia de melhoria de desempenho de aceleração/desaceleração do fuso
Sistema de tecnologia para percurso de alta desaceleração
Sistema de manufatura por processo sem mão de obra
Tecnologia de autotransmissão de programa de processo

Motores

Motores em conformidade com o Nível 4 Final
combustão ULPC
combustão de baixa temperatura

Melhorias na eficiência de combustível baseadas no rendimento (%) do trabalho da escavadeira

(comparação com outros equipamentos Doosan)

24%**Redução de matérias particuladas danosas emitidas pelo motor compacto diesel (D24)**

(comparação com outros equipamentos Doosan)

99%

SUSTENTÁVEL

Esforço para Desenvolver Tecnologias e Resultados Ecoamigáveis

redor do mundo continuam a ajustar suas regras governando as emissões de gases de escape. Os preços do petróleo persistentemente altos estão também acelerando a necessidade de desenvolver-se novas tecnologias e combustíveis alternativos. A Doosan Infracore está respondendo agressivamente a essas mudanças nas condições comerciais, devotando recursos de P&D para encontrar formas para melhorar a operabilidade da máquina e a eficiência de combustível, assim como para reusar e reciclar recursos. Estes esforços estão dando resultados de inúmeras formas.

Grupo de Negócios de Equipamento de Construção : Projetos de pesquisa prioritária no Grupo de Negócios de Equipamento de Construção, incluem a redução do consumo de fluido hidráulico e o desenvolvimento de escavadeiras híbridas. Para melhorar a eficiência do fluido hidráulico, foi aplicada a tecnologia D-ECOPOWER. A tecnologia é desenhada para sentir o fluido hidráulico e a força necessária para a operação da escavadeira, dessa forma controlando a bomba hidráulica e fornecendo tanto fluido e força quanto necessários. Como tal, comparado com o modelo existente da empresa, a eficiência de combustível por tarefa da escavadeira foi melhorado em 24%. A tecnologia já foi instalada nas escavadeiras de 34 e 38 ton, e seu uso será expandido pouco a pouco para outros modelos, no futuro. Ademais, outras tecnologias de controle serão aplicadas para cortar o consumo de combustível ainda mais. O trabalho de desenvolvimento começou em 2007 numa sofisticada escavadeira híbrida. O protótipo em desenvolvimento provou ser mais eficiente em combustível em 2012, e agora a durabilidade está sendo melhorada e os custos de produção reduzidos para alcançar a viabilidade comercial. Atualmente, o BG está focado em desenvolver formas de reduzir os custos de produção desta tecnologia de vanguarda.

Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas : O Grupo de Negócios Ferramentas de Máquinas dedica-se ao desenvolvimento de tecnologias para economia de recursos e energia, e desenvolveu com sucesso a tecnologia de Controle de Lubrificação Adaptável do Motor do Fuso. Esta tecnologia, implementando controle ligado à operação do fuso, pode minimizar o consumo de lubrificante usando um sistema de injeção de óleo em acordo com a operação do fuso. A minimização do uso do lubrificante leva à minimização de óleo desperdiçado na oficina e proteção do ambiente.

Grupo de Negócios de Motores : O Grupo de Negócios de Motores desenvolveu motores compactos diesel ecoamigáveis de queima mais limpa e alta eficiência, em conformidade com os padrões mais duros de Nível 4 Final, para equipamento de uso industrial agora em vigência nos EUA e Europa. Os novos modelos são possíveis pela intensa aplicação de metodologias de desenho e know-how avançados, e são reconhecidos como tendo uma grande vantagem competitiva sobre produtos rivais. Em janeiro de 2013, o governo coreano conferiu seu Prêmio Jang Yeong-sil, a mais alta honra para tecnologia industrial, à Doosan Infracore, por seu produto de vanguarda. Um recurso-chave para minimizar emissões na tecnologia Doosan de Combustão Ultra-baixa de Matéria Particulada (ULPC), que otimiza a combustão de matéria particulada danosa através da otimização da forma de vasilha de combustão, bico injetor, redemoinho no cabeçote e mix de recirculação do gás de escape. Como resultado, os motores podem satisfazer o Nível 4 Final sem ter que instalar um filtro de particulados diesel, e a eficiência de combustível também é melhorada. Enquanto isso, várias tecnologias foram aplicadas para otimizar o desempenho dos motores a CNG de 8 e 11 litros, para que eles atendam aos padrões Euro IV.

Produtos ecoamigáveis

Escavadeiras (34 e 38 ton) com sistema VBO



Motores compactos diesel



Escavadeiras Híbridas

ORGULHOSA DOOSAN GLOBAL

Orgulhosa Doosan Global e o Doosan Way

"Gente" tem sempre estado no centro da organização da Doosan. Estamos crescendo há mais de 100 anos na base da filosofia passada adiante por nosso fundador. Ele acreditava que um negócio só pudesse crescer se fossem feitos investimentos em gente, e que gente poderia prosperar quando um negócio cresce. Embora os tempos tenham mudado, junto com o ambiente comercial e com nossas áreas comerciais, conseguimos gerar valor sem parar, devido a essa crença em "gente". Com essa crença, a Doosan embarca num outro século. Nossos funcionários são gente que persegue aspirações conjuntas, constantemente mirando mais alto, enquanto mantém um senso de companherismo. Estamos querendo ouvir um ao outro e trabalhar estreitamente juntos, e alcançamos resultados inovando constantemente e enfrentando os desafios. Um espírito e convicção consistentes guiam o caminho como nossa gente pensa e age. E isso é o Doosan Way, que abrange as crenças, filosofia de gerenciamento, cultura corporativa e práticas comerciais voltadas para nos tornarmos uma "Orgulhosa Doosan Global".





A Doosan cresceu rapidamente enquanto suplantava uma série de crises econômicas. Recentemente adquirimos ou nos fundimos a inúmeras empresas como parte de nossa expansão comercial. Como resultado, começamos a formular o Doosan Way baseados em nossa tradicional preocupação com gente. No início de 2004, enquanto nos preparávamos para adquirir a Doosan Infracore, começamos a definir em detalhe nossa filosofia corporativa, valores e formas de pensar e agir. Depois de extensa preparação, finalmente lançamos o "Doosan Way" em 2012. O Doosan Way é a filosofia que levará nossa organização ao próximo século.

O Doosan Way

Refinamos e codificamos a filosofia de gerenciamento e as práticas comerciais usadas pela Doosan nos últimos 100 anos para criar o Doosan Credo, que lista nossas aspirações e detalha nove valores centrais. Estes valores centrais servem como a base para como todas as decisões são feitas, e que ações são tomadas na Doosan. No processo, alcançaremos nossas aspirações máximas.

Aspiração

Ser a "Orgulhosa Doosan Global" é nossa máxima aspiração. Isso significa que nossos interessados, incluindo funcionários, sentem orgulho e satisfação com seu relacionamento com a Doosan. Para os funcionários, este orgulho vem do fato de serem parte da organização; para os clientes, vem de usar os produtos e serviços de alta qualidade que a Doosan fornece; e para os acionistas, vem dos retornos justos e substanciais que eles têm com seu investimento. Para os funcionários, ser membro da Doosan pode ser uma fonte de orgulho. Os clientes podem sentir orgulho de usar produtos e serviços de alta qualidade oferecidos pela Doosan. Os acionistas também podem sentir orgulho, porque nós criaremos altos retornos para eles, de maneira justa.

Valores centrais

A gente Doosan ao redor do mundo pratica os nove valores centrais estipulados no Doosan Credo, com a aspiração de chegar ao ideal "Orgulhosa Doosan Global". Estes valores centrais, que cobrem as maneiras com que fazemos negócios, tratamos um ao outro e trabalhamos com os parceiros, são os seguintes:

Gente	Cultivar pessoas	Integridade e transparência
Inhwa	Clientes	Tecnologia e inovação de classe mundial
Lucros	Responsabilidade social	Ambiente de trabalho limpo e seguro

Funcionários da Doosan (Gente da Doosan)

Os funcionários da Doosan, ou "Gente da Doosan", se empenham constantemente para melhorar-se, fazer deles mesmos melhor, continuamente, com capacidades e vontade de contribuir com a empresa independentemente de quão bem dotados eles sejam. Também, a gente da Doosan trata com carinho os valores fundamentais e as qualificações desejáveis, e praticam o que acreditam. As características da gente da Doosan são como a seguir:



Eles sempre perseguem metas mais altas.



Ele nutrem gente talentosa com interesses genuínos.



Eles praticam inhwa e se comunicam abertamente.



Eles são completamente abertos quando se comunicam.



Eles alcançam todas as metas com sabedoria e firmeza de caráter.



Eles enfocam resolver as questões prioritárias.



Consenso e interiorização de funcionários

Decidimos que o Doosan Way é cheio de significação apenas quando os funcionários participam dele voluntariamente. Portanto, disseminamos a ideia do Doosan Way para nossos funcionários de forma totalmente nova. Para construir entendimento sobre o Doosan Way, foi conduzida uma Oficina do Doosan Way para todos os funcionários em 2012, iniciando com o gerenciamento superior em todos grupos afiliados, incluindo a Doosan Infracore. Através da oficina, os funcionários tiveram a oportunidade de entender e construir consenso sobre o Doosan Credo e as qualificações desejáveis do "funcionário Doosan". Na oficina, discussões profundas foram realizadas sobre cada item, e as práticas relacionadas foram compartilhadas. Como tal, os participantes acolheram o Doosan Way através de realçado entendimento dele, e exploraram a direção futura da empresa através da comunicação aberta.

Em 2012, todos os funcionários entenderam e construíram consenso sobre as Seis Qualificações Desejáveis e os Nove Valores Centrais estipulados no Doosan Way, através do lançamento oficial da implementação do Doosan Way e a oficina subsequente. Pretendemos fazer de 2013 o primeiro ano em que o verdadeiro Doosan Way seja praticado.

Com essa finalidade, conduzimos a Hora do Doosan Way, em que equipes debatem sobre o Doosan Way a respeito de seu próprio trabalho, e exploram e revisam medidas para interiorização do Doosan Way. Além disso, os funcionários compartilham regularmente as práticas bem-sucedidas do Doosan Way no website.

O propósito dessas atividades é a realização do Doosan Way enquanto no trabalho. A gente da Doosan está fazendo uma diferença significativa ao compartilhar livremente opiniões sobre o Doosan Way, e planejando ideias criativas no trabalho, baseadas no Doosan Way. A Doosan Infracore crescerá continuamente, reforçando a competitividade fundamental fazendo do Doosan Way o padrão da tomada de decisões, e alcançando o verdadeiro Doosan Way durante a execução de tarefas do trabalho.

A Oficina do Doosan Way foi uma oportunidade valiosa para que pensássemos sobre e alcançássemos acordo sobre os importantes valores que temos a tendência de esquecer durante nosso atarefado horário de trabalho do dia a dia. Entre as explicações dos valores centrais, o conceito de 'harmonia', ou inhwa (人和), foi o que me tocou mais profundamente. Na Doosan, 'Inhwa' é o verdadeiro significado de trabalho de equipe com base em dignidade humana e calor. Os funcionários da Doosan expressam seus caracteres e personalidades individuais através do Inhwa, que está revitalizando nossa organização ao trazer as pessoas umas mais perto das outras, em solidariedade, e aumentando a transparência organizacional. Acredito que sobre o que realmente estamos falando quando dizemos 'crescimento através do Doosan Way', são o treinamento constante e a comunicação aberta, lado a lado.

CHINA

Gerente Haedong Lee, Equipe de Planejamento de TI

Os assuntos mais impressionantes que foram discutidos na Oficina do Doosan Way foram 'comunicação' e 'Inhwa', porque eles representam a excelente cultura corporativa que eu experimentei em primeira mão desde que me juntei à organização Doosan, depois de ter trabalhado para uma empresa diferente. Também me lembro do 'Nosso Compromisso' para praticar o Doosan Way no último dia da oficina. O Doosan Way enfatiza que o crescimento individual é parte do crescimento corporativo. E ao praticar este credo, gostaria de ver não somente minhas próprias capacidades avançarem, mas também assistir meus colegas em seu crescimento.

COREIA

Gerente Assistente Seungwook Chung, Equipe de Qualidade de Peças de Motores

Achei que o conceito do Inhwa no Doosan Way é o mais interessante e inspirador conceito. Trabalho de equipe verdadeiro, baseado em justiça, abertura e contribuições para o progresso da equipe, é um traço que deveríamos todos nos empenharmos para incorporar, tanto na Doosan quanto no mundo em geral. Desde o início, a liderança em Atlanta demonstrou abertura ao processo e comentários de seus membros de equipe. Espero continuar a ver isso ao implementarmos o Doosan Way. Não é uma meta que possa ser alcançada e depois esquecida. É uma maneira de pensar e agir que precisa guiar-nos todos os dias.

América do Norte

Jason Mayberry, Advogado Corporativo, Departamento Jurídico

The Doosan Way



... depois da Oficina do Doosan Way

UM CÍRCULO VIRTUOSO DE PARCERIA COM FORNECEDORES

Um Círculo Virtuoso de Parceria para Crescimento Compartilhado

A Doosan Infracore está realizando o crescimento compartilhado com fornecedores, através da construção de um sistema que permite um círculo virtuoso de parceria.

Sob este arranjo, nos afastamos das práticas convencionais da simples compra ou subcontrato, para incluir fornecedores em nosso sistema de tecnologias proprietárias, garantia de qualidade e sistema de gerenciamento.

Fazendo assim, almejamos melhorar nossa competitividade na produção e na cadeia geral de suprimento, e compartilhar os benefícios com os fornecedores, daí estabelecendo uma parceria ainda mais forte.

Suporte Sistêmico e Estratégico para os Fornecedores

A Doosan Infracore dirige uma Equipe de Promoção de Crescimento Compartilhado a nível de empresa, que é dedicada a formar parcerias baseadas num círculo virtuoso. Os laços ganhar-ganhar com os fornecedores estão sendo estimulados em múltiplas frentes, incluindo maior abertura e comunicação com fornecedores, assim como suporte adicional para elevar a competitividade deles, providenciando fundos, avanço no exterior com a Doosan Infracore, e ajudando-os com seus programas de conformidade. Importante, a interação entre a Doosan Infracore e os fornecedores está sendo expandida voluntariamente (i.e, além dos requerimentos governamentais). O principal executivo e os chefes das divisões agora visitam os fornecedores regularmente para promover operações no local e suportar avanço compartilhado. O Conselho de Crescimento Compartilhado se reúne quando for necessário, para discutir iniciativas de crescimento compartilhado com os executivos das empresas fornecedoras. Enquanto isso, comitês corporativos também funcionam a nível de divisão.

Programa de Crescimento Compartilhado Expandido para Fornecedores Secundários

O suporte da Doosan Infracore para crescimento compartilhado está sendo estendido além dos fornecedores primários, para incluir os fornecedores secundários, pois seu papel também é importante para assegurar que o círculo virtuoso da parceria seja sólido. Os fornecedores primários interiorizam o programa de crescimento compartilhado da Doosan Infracore, estabelecem comitês cooperativos com seus próprios fornecedores, concluem acordos de crescimento compartilhado e se engajam em outras iniciativas de crescimento compartilhado com eles. O suporte da Doosan Infracore para os fornecedores secundários, inclui também melhorar a precisão do equipamento deles, verificar e calibrar suas máquinas de teste e inspeção, avaliar suas tecnologias, ajudá-los com seu marketing e atividades referenciais no exterior, fornecendo a seus executivos 'checkups' regulares de saúde. O suporte geral da empresa para atividades entre os fornecedores primários e secundários está sendo também expandido para incluir, produção, controle de qualidade, EHS.

Dia dos Fornecedores para Promover Harmonia e Abertura

A Doosan Infracore recebeu para o Dia dos Fornecedores em 21 de fevereiro de 2012, para assegurar comunicações tranquilas. O evento teve a presença de representantes de 171 fornecedores primários e executivos da Doosan Infracore. Foram distribuídos prêmios para os fornecedores de melhor desempenho; novas iniciativas para melhoria da qualidade e redução de custos foram anunciadas, e os participantes discutiram seus planos operacionais de médio e longo prazo. Estabelecemos metas comuns, incluindo uma redução de 60% em peças defeituosas até 2015, e melhorias na estrutura de custos. Com essa finalidade, a Doosan Infracore concordou em suportar atividades Six Sigma nas instalações dos fornecedores, transferir métodos de corte de custos para eles e construir um sistema para compartilhamento de desempenho.

34

Suporte financeiro (unidade: KRW bilhões, excluindo suporte indireto)

106% ↑
(Comparado ao ano anterior)

2011

22.2

2012

45.7



Crescendo para ser Líder com Competitividade Tecnológica através de Cooperação Estreita

Sungwoo Co., Ltd.

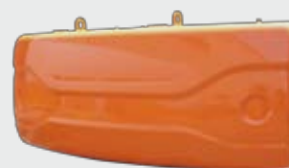
Sungwoo Co., Ltd. é um fornecedor líder da Doosan Infracore, equipado com forte competitividade acionada por tecnologias avançadas. Este sólido parceiro foi designado como Fornecedor Preferido em 2006, recebeu o prêmio Excelência por Atividades de Inovação em 2009, e depois ganhou o prêmio Doosan de Excelência em Crescimento Compartilhado durante 2 anos consecutivos. A Sungwoo produz principalmente ferramentas de máquinas e acessórios, incluindo trocadores automáticos de ferramentas (ATCs). Notavelmente, a empresa é um líder em tecnologia e qualidade na área de ATC. A Doosan Infracore tem fornecido à Sungwoo diversos tipos de suporte para melhorar sua competitividade. Por exemplo, a Doosan fornece à Sungwoo treinamento técnico especializado, ajuda a recrutar novos engenheiros, oferece orientação técnica, compartilha stands em mostras comerciais e coloca inspetores permanentes no local. Como resultado, a Sungwoo conseguiu localizar completamente a produção de ATCs e centros de torneamento de esteiras de cavacos, melhorar a qualidade do processo OEM em 166%, receber certificados de tecnologia globalmente reconhecidos e reduzir os custos de produção. Além da cooperação ganhar-ganhar com a Doosan Infracore, a empresa melhorou seu desempenho trabalhando estreitamente com seus próprios fornecedores. Sungwoo foi reconhecida por suas conquistas com um prêmio do Ministro de Conhecimento e Economia, num evento por ocasião da semana de Crescimento Compartilhado, realizado pela Comissão de Crescimento Compartilhado. Além disso, a empresa foi introduzida no livro de melhores práticas para crescimento compartilhado em 2011-2012, publicado pela Administração de Pequenas e Médias Empresas e Fundação de Cooperação entre Grandes & Pequenas Empresas.



Crescendo Para ser um Pequeno Mas Poderoso Fabricante de Maquinaria através da Cooperação

S Steel Co., Inc.

A S Steel iniciou em 1986 como fabricante de peças pesadas para equipamentos de construção, incluindo contrapesos de escavadeiras, caçambas, lâminas e balancins de braços de carregadeiras. A empresa começou a fornecer seus produtos para a Doosan Infracore em 2000, e desde então cresceu para ser uma empresa de classe mundial, com competitividade em preço, qualidade e tecnologia, participando com sucesso em vários programas de crescimento compartilhado. O desenvolvimento de contrapesos de escavadeiras pode ser chamado uma "Melhor Prática" de crescimento compartilhado. A Doosan Infracore despachou uma equipe de peritos para a S Steel para ajudar a desenvolver um novo contrapeso e reforçar a competitividade da empresa. Eles transferiram métodos de inspeção, modificaram tecnologias de processo de produção, forneceram os moldes e equipamento relacionado para a produção e ajudaram a recrutar e treinar o pessoal necessário. Com o suporte da Doosan Infracore, a S Steel pôde desenvolver um novo contrapeso de escavadeira, com melhorada qualidade de superfície que as versões convencionais, enquanto leva menos tempo e custa 79% menos para fabricar. A S Steel está agora compartilhando com seus próprios fornecedores a experiência de cooperar com a Doosan Infracore. Em reconhecimento desses esforços, a Doosan Infracore fez da S Steel um 'fornecedor preferido' em 2011. Em 2012, a empresa foi agraciada com a medalha industrial torre de bronze governamental, num evento por ocasião da Semana de Crescimento Compartilhado realizada pela Comissão de Crescimento Compartilhado.



* Para mais detalhes sobre iniciativas de crescimento compartilhado, por favor vá para a página 60.

Suporte de treinamento (unidade: pessoas)

705% ↑

Comparado ao ano anterior)

2011

435

2012

3.501

1º

NOVO SONHO

Escola dos Sonhos Suporta a
Autoindependência dos Talentos

Meu primeiro encontro foi emocionante. Em 31 de março de 2012, mentores e jovens mentoreados juntaram-se para o lançamento da Escola de Sonho. Eles olharam uma para o outro com felicidade e fizeram votos de procurar seus sonhos. Na Escola de Sonho, jovens estimularão suas capacidades para explorar e expandir seus sonhos por um ano.





Escola de Sonho Dedicada a
Estimular Talento

115 GRANDES SONHOS

A última promessa foi de tocar o coração. Na cerimônia de Graduação da Escola de Sonho realizada em 15 de dezembro de 2012, mentores e jovens mentoreados compartilharam sonhos e encorajaram um ao outro. Os jovens expandiram seus sonhos e capacidades para a futura realização de seus sonhos através da Escola de Sonho. Eles prometeram abrir seu futuro cheio de esperança. Seus sonhos começam agora.



Escola de Sonho é Baseada na Filosofia de Gerenciamento Doosan

A Escola de Sonho, um programa para ajudar as pessoas a desenvolver seus talentos de independência econômica, origina-se na filosofia Doosan, que enfatiza que as pessoas representam o futuro do mundo. Acreditamos que o futuro dos indivíduos começa com o processo de procurar e expandir seus sonhos. A Escola de Sonho foi planejada como um programa de CSR que incorpora valores corporativos da Doosan. O projeto almeja a ajudar crianças marginalizadas para realizar a importância de suas ambições, e para criar uma atmosfera social para eles estimularem sonhos pequenos e grandes. Em particular, aos jovens de lares de baixa renda faltam exemplos e experiência, dessa forma limitando a extensão de seus futuros potenciais e seus sonhos para eles. Então eles precisam de mais ajuda. Com esse pano de fundo, nós e a corporação de bem-estar social World Vision, lançamos a Escola de Sonho para ajudar a juventude a explorar seus sonhos e estimular suas capacidades para realizá-los.

Lançando a Escola de Sonhos para Jovens

Para realizar seus sonhos, os jovens precisam reforçar suas capacidades, construir experiências e ter um forte sistema de segurança. Assim sendo, a Escola de sonho tem programas que permitem que os estudantes explorem-se a si mesmo, recebam mentoreação profissional, conversem com peritos, e recebam mentoreação de funcionários da Doosan. Pais e professores podem também receber treinamento na Escola de Sonho. Os primeiros alunos foram selecionados dentre estudantes de 7º e 8º graus, na vizinhança de nossos locais de trabalho em Seul, Incheon, Gunsan e Changwon. Em 31 de março de 2012, a abertura oficial da primeira turma da Escola de Sonho foi realizada no Instituto de Liderança da Doosan. Presentes ao evento estavam 127 mentoreados e 96 mentores funcionários da Doosan Infracore. A cerimônia começou com o juramento pelos representantes do mentor e do mentoreado, e o currículo da Escola de Sonho consistiu de recreação, aulas pelas celebridades convidadas e outros programas. Mentores e mentoreados foram inspirados a perseguir o programa de 1 ano com diligência.

Mentores e Mentoreados Compartilham Sonhos Preciosos

A Escola de Sonho é um processo em que jovens mentoreados exploram seus sonhos com seus mentores. Os mentores de sonhos foram selecionados depois de instruções internas. A resposta dos funcionários foi entusiástica, e mais pessoas foram selecionadas para serem mentores do que havia sido originalmente planejado. Mentores e mentoreados continuaram suas atividades através do ano, encontrando-se uma vez por mês. Participando em diversos programas, os mentores tornaram-se os suportes intelectuais e emocionais para os mentoreados, e os mentoreados foram inspirados a iniciar mudanças em suas vidas. Mentores e mentoreados tornaram-se reais parceiros de sonhos com a experiência da Escola de Sonho.

Acampamento da Escola de Sonho

No meio do escaldante calor de verão, de 13 a 14 de agosto de 2012, o Acampamento dos Sonhos, parte do programa da Escola de Sonho, foi aberto na Vila Cultural Nurigul em Anseong, Província de Gyeonggi. Um total de 118 jovens mentoreados e 80 mentores estiveram presentes. No 1º Dia, Narim Park, antigo anunciador embaixador de publicidade da World Vision, fez uma palestra sobre mentoreação profissional, seguida por programas sobre métodos de aprendizagem autoiniciados e melhoria da autoconfiança. À noite, na fogueira, os mentores representaram numa performance surpresa, e os mentoreados apresentaram um show de talentos, e todos tiveram um grande divertimento.

1
Passo

Autoexploração

Os jovens mentoreados na Escola de Sonho identificam suas aptidões através de treinamento de desenvolvimento de paixão, treinamento de aprendizado autoiniciado e treinamento de mente positiva.

"O tempo compartilhado na Escola de Sonho certamente será instrumental no crescimento mútuo!"

Primeira Escola de Sonho

Mentor Inchul Park
(um pesquisador do
Desenvolvimento de Motores
da Doosan Infracore)

Como um dos primeiros mentores da Escola de Sonho, eu senti muitas coisas. Primeiramente, eu pensei que os mentoreados fossem apenas alunos de 1º grau, muito infantis. Mas, eu acabei por entender que cada palavra e ato meus tornava-se sua medida de mim mesmo. Isso me fez refletir em meu discurso e meu comportamento. Acima de todas as coisas, eu nunca esquecerei o presente de meu mentoreado. Uma caneca impressa com uma foto de nós dois, e a carta-diário do mentoreado preparada por meses, foram realmente impressionantes. Eu fiquei agradecido quando ele aceitou o que eu disse a ele como uma lição preciosa, não apenas papo de intruso. Eu acredito que os tempos compartilhados foram de grande ajuda para nosso crescimento mútuo.



Nos últimos momentos da agradável noite, os mentores entregaram presentes junto com cartas manuscritas aos seus mentoreados, impressionando-os profundamente e levando-os às lágrimas. No 2º Dia, o presidente e principal executivo da Doosan Infracore, Yongsung Kim fez uma palestra sobre mentoreação profissional, seguida de

Esquadrão da Expedição do Sonho

Os mentoreados experimentam suas futuras ocupações e fazem seus sonhos mais específicos juntando-se com peritos em setores relevantes. No processo, mentores ajudam mentoreados a desenhar seus futuros e os suportam emocionalmente.

2

Passo

uma sessão de Perguntas e Respostas, onde ele respondeu às perguntas francas dos jovens mentoreados, tornando o encontro cheio de significado. A última sessão do acampamento levou mentoreados e mentores ao Korea Job World em Bundang, província de Gyeonggi, onde puderam experimentar como seus futuros empregos seriam.

Mentoreação Profissional por Peritos em Vários Setores

A Escola de Sonho tornou-se mais significativa porque os peritos em várias profissões deram aulas sobre mentoreação. Yuntaek Im do grupo musical Ulala Session; produtor Jinman Kim, famoso pela direção de Lágrimas da Amazônia; o 1º astronauta da Coreia do Sul Soyeon Lee; o perito coreano de publicidade Gyeondeok Suh; especialista em culinária Hyejeong Lee; comediante Jongchul Jung; anunciador Narim Park; medalhista de

ouro olímpico Haksun Yank; e artista em areia Hajun Kim estavam entre as celebridades de televisivos, atletas, empreendedores e artistas que foram voluntários a fazerem palestras como convidados, desde a cerimônia de lançamento em março até a graduação em dezembro. Suas histórias de sucesso grandemente ajudaram os jovens mentoreados a formar seus próprios sonhos.

Marcha Sem Fim para Sonhos Preciosos

O ano inteiro da Escola de Sonho transformou estavelmente jovens marginalizados, para melhor. Seus sonhos foram diversos, como tornar-se um detetive criminal, estilista de alimentos, zoólogo, gerente de filial da World Vision, astrônomo, professor, professor universitário, empreendedor, designer, artista e cozinheiro. Em 15 de dezembro de 2012, a primeira cerimônia de graduação da Escola de Sonho foi realizada no Centro de P&D da Fábrica de Changwon, tornando-a mais significativa para sonhos tão diversos. Os 115 jovens mentoreados produziram e exibiram Notícias de Sonho sobre seus sonhos. Nossa Zona de História destacou atividades por região. Vinte e um mentoreados e 16 funcionários mentores foram selecionados como melhores atores, e foram presenteados com a oportunidade de participar de serviços comunitários voluntários nas Filipinas. Programas diversos foram conduzidos por mentores e mentoreados por região. O Presidente e executivo principal Yongsung Kim fez um discurso para o efeito de que "sonhos nunca têm uma cerimônia de graduação", e como a mensagem implica, os jovens foram encorajados a realizarem seus sonhos. A primeira cerimônia da Escola de Sonho estava então terminada.

Olhando Adiante Para Novos Sonhos

A Doosan Infracore revisará e avaliará as atividades da Escola de Sonho 2012, para planejar uma melhor Escola de Sonho 2013. Em 2013, enfocaremos mais nos mentoreados individualmente, para aumentar suas experiências adequadas aos seus sonhos. Usaremos também os recursos e redes dos mentores funcionários para criar uma nova história, de ambos mentores e mentoreados crescendo juntos. A Escola de Sonho, ancorada em nossa filosofia de gerenciamento de "gente é o futuro", certamente servirá como catalista para os jovens em nossa sociedade sonharem e realizarem bons sonhos, e criarem um mundo melhor.

* Para detalhes das responsabilidades sociais corporativas, por favor vá para a página 70.

"A Escola de Sonho me fez um sonhador. Eu a recomendo para meus amigos!"

Primeira Escola de Sonho

Eunkyoung Kim
(nome falso/7ª série do
1º grau)

Na cerimônia de lançamento da Escola de Sonho encontrei-me com meu "Tio Mentor", que me fez muito feliz porque eu pensei que eu teria um conselheiro. Primeiramente, me senti constrangido, mas na continuidade de minha participação através dos meses nos programas na Escola de Sonho, nós ficamos mais próximos. Fomos escolhidos como um dos melhores grupos de mentor e mentoreado, e ficamos honrados em ter uma oportunidade para participar no serviço voluntário nas Filipinas em Janeiro de 2013. Meu mentor não me deixou fora de seu processo de pensamento, mas ao contrário, sempre me colocava em primeiro. Ele me ajudou com desafiantes problemas matemáticos, e me aconselhou quando eu discuti com um amigo. Eu agora me tornei uma pessoa mais extrovertida. Eu tenho um sonho de me tornar um professor de escola elementar. Gostaria de recomendar a Escola de Sonho para meus amigos que ainda terão sonhos".

CONSTRUINDO VALORES

As atividades de CSR da Doosan Infracore enfocam a criação e promoção de valor para clientes, acionistas, investidores, funcionários, fornecedores, comunidades e outros interessados. A importância sistemática e estratégica dessas atividades é melhorada pela construção de nossa íntegra governança corporativa, implementando práticas de gerenciamento transparentes e éticas, e adotando um sistema eficiente de gerenciamento de risco. Estes esforços nos ajudam a satisfazer os clientes, oferecer maiores lucros aos acionistas e investidores, proporcionar maiores recompensas e remuneração aos funcionários, e compartilhar os benefícios do crescimento com os fornecedores. Além disso, permanecemos comprometidos com a preservação do ambiente em nossas operações dentro e fora da Coreia, contribuindo para o desenvolvimento de comunidades, e preenchendo nossas responsabilidades como cidadão corporativo.

42	Processo Comercial Sustentável e Distribuição de Valor Econômico
44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade
48	Governança Corporativa Responsabilizável
50	Gerenciamento Transparente e Ético
51	Gerenciamento de Risco
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
1	Estabelecer um Sistema em Tempo Real para fazer Relatórios, Compartilhar e Responder Rapidamente a Reclamações sobre Qualidade
2	Previna Problemas Crônicos de Qualidade de Recorrerem Analisando Profundamente as Causas
3	Faça um Avanço na Qualidade das Peças
4	Fortaleça a Capacidade de Gerenciamento Avançado de Qualidade para Assegurar a Qualidade de Novos Produtos
5	Fortaleça o Sistema de Gerenciamento de Qualidade na Empresa inteira
56	Melhoramento do Valor do Funcionário
1	Gerenciamento de RH
2	Desenvolvimento de RH
3	Relações Trabalhistas Ganhar-Ganhar
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
1	Sistema Integrado de Gerenciamento de EHS
2	Resposta à Mudança Climática e Gerenciamento de Redução GHG
3	Gerenciamento de Impactos Ambientais
4	Prevenção e Gerenciamento de Riscos de EHS
5	Promoção de Segurança e Saúde do Funcionário
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
1	Melhoria de Comunicações com Fornecedores
2	Melhoramento na Competitividade dos Fornecedores
3	Expansão de Suporte Financeiro para Fornecedores
4	Entrada conjunta nos mercados estrangeiros
5	Programa de Conformidade Voluntária com o Negócio Justo Expandido
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais
1	Sistematização e Institucionalização das Atividades de Contribuição Social
2	Melhoria das Atividades Voluntárias de Participação dos Funcionários
3	Ativação das Comunicações CSR Internas e Externas

PROCESSO COMERCIAL SUSTENTÁVEL & DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ECONÔMICO

42

Continuar a expansão do investimento em P&D
Melhorar a eficiência energética de sistemas
hidráulicos
Desenvolver motores compactos diesel
ecoamigáveis
Estabelecer um processo NPD que reflita as
necessidades dos clientes

COMPRAS

PRODUÇÃO

Fazer funcionar uma equipe de suporte para melhorar a competitividade do fornecedor
Expandir o treinamento, tecnologia e suporte de EHS para os fornecedores
Proporcionar suporte financeiro para os fornecedores
Funcionar com um programa de conformidade voluntária com a transação justa

Divisão do valor econômico direto criado
(Unidade: KRW bilhões)

7.925

Valor excluindo custos de depreciação e outros do valor econômico criado através de vendas e outras receitas

DEJETOS & RECICLAGEM

Realizar Doosan REMAN na China e na América do Norte
Doar motores de teste após reforma

A Doosan Infracore distribui valor econômico criado por atividades comerciais com vários grupos de interessados, incluindo acionistas e investidores, funcionários, fornecedores, comunidades locais, e governo e municipalidades, daí preenchendo as responsabilidades econômicas de um negócio. Distribuímos o valor com justeza através do gerenciamento integrado de todos os processos comerciais, desde a pesquisa e desenvolvimento, compra, produção e vendas e marketing, para uso, disposição e reciclagem. Nossa atividades comerciais são também dirigidas para o crescimento continuado do valor do interessado. Almejamos alcançar crescimento baseados na agressiva expansão de vendas, e perseguir estabilidade fortalecendo bases lucrativas e nos apegando a sólidos princípios financeiros. A Doosan Infracore manter-se-á em desenvolvimento através de gerenciamento eficiente, com o equilíbrio acompanhando crescimento e estabilidade, e compartilhando maior valor com mais interessados.

Expandir locais de produção

Construir um sistema de gerenciamento integrado de qualidade da informação

Funcionar com uma força tarefa na empresa inteira para redução do consumo energético

● VENDAS & MARKETING

1.099

Funcionários

Salários, benefícios de aposentadoria, custo de bem-estar social, etc.

(412)

Governos e municipalidades

Custo tributário, cobranças públicas e imposto de renda baseado nas demonstrações financeiras

* O lucro do imposto de renda da DII (operações da Doosan Infracore na América do Norte e Europa), devido ao imposto de renda diferido ser reconhecido como ativo

6.439

Fornecedores

Custo de produtos e serviços comprados pela empresa para vendas e marketing

15

Comunidades

Custo das atividades de responsabilidade social corporativa

382

Investidores (ações e títulos)

Custo dos juros pagos a credores

403

Reinvestimento

Fundo de reinvestimento futuro e ganhos retidos

● PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Aumentar a proteção da informação do cliente
Fornecer manuais e etiquetas para melhor proteção do cliente

● UTILIZAÇÃO

Funcionar com um sistema integrado de gerenciamento de comentários de clientes

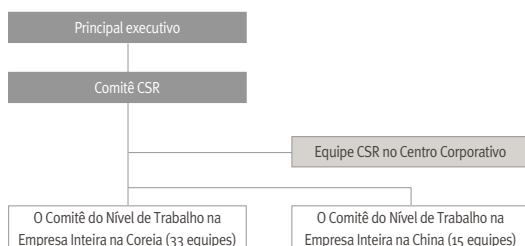
Fortalecer as capacidades de centros designados de manutenção

Usar o sistema de suporte à tecnologia para serviços de comunicação com vídeos

GERENCIAMENTO DE CSR (RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA)/ TESTE DE MATERIALIDADE

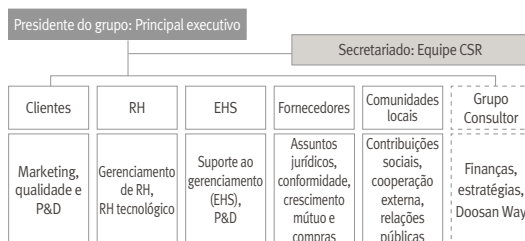
ESTRUTURA CSR / TESTE DE MATERIALIDADE

ESTRUTURAS PARA EXECUTAR E GERENCIAR AS ATIVIDADES DE CSR



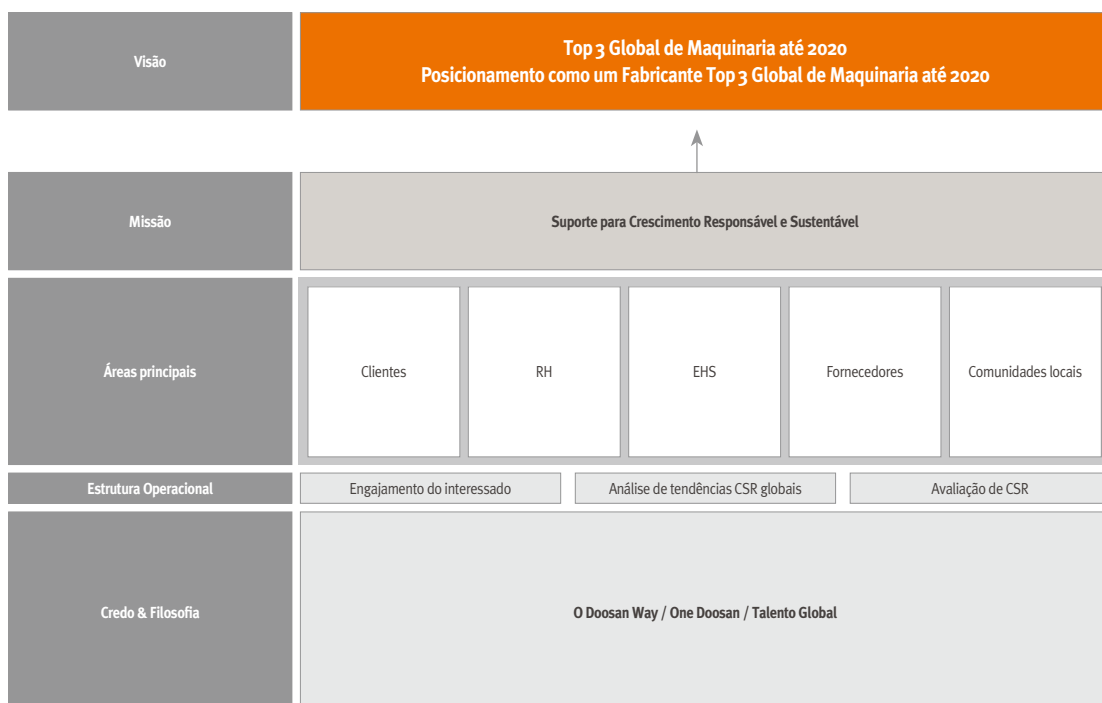
As atividades de CSR da Doosan Infracore são gerenciadas pela Equipe de CSR estabelecida em 2011 pelo Escritório de Planejamento e Coordenação, que se reporta diretamente ao Principal Executivo. O Comitê de Nível de Trabalho, que consiste em líderes de 33 equipes através de toda a organização, encoraja práticas e envolvimento pela empresa inteira nas atividades de CSR, em conjunção com o Comitê de CSR, que assume o papel do corpo de mais alto nível para tomar decisões relacionadas a CSR. Nossas atividades CSR são integradas às nossas estratégias comerciais, produtos e serviços. A Equipe de CSR cobre amplos aspectos de trabalho relacionado à CSR, variando da avaliação do desempenho de iniciativas de engajamento de interessados e atividades CSR, e o estabelecimento metas e estratégias de CSR na empresa inteira, até a monitoração do desempenho e da publicação do relatório integrado.

O COMITÊ CSR NA DOOSAN INFRACORE



Instituímos o Comitê CSR consistindo do Principal executivo e diretores gerentes-chave em 2013. O comitê é o mais alto corpo decisório a respeito de atividades CSR da Doosan Infracore. O escopo do trabalho abrange estabelecer estratégias em políticas CSR na empresa inteira, e revisar o desempenho de programas individuais para avaliar riscos comerciais, e procurar oportunidades que surjam das mudanças no ambiente de CSR. Perseguiremos atividades CSR de classe mundial, formando um grupo consultor de CSR nos cinco setores de clientes, recursos humanos, saúde e segurança dos funcionários, fornecedores e comunidades locais.

ESTRUTURA DE CSR



44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	<
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

AVALIAÇÕES EXTERNAS

- Listada no DJSI da Ásia do Pacífico pelo segundo ano consecutivo (2011, 2012)
- Agraciada com grau superior e nomeada a melhor empresa, também na avaliação ambiental, social e de governança (ESG) pelo Serviço de Governança Corporativa da Coreia
- Ganhou o maior grau ('AAA') pela avaliação de sustentabilidade da Eco-Frontier
- Ganhou o melhor grau da Sustainvest e foi classificada em primeiro lugar no setor de maquinaria
- Selecionada como uma das 30 melhores em CSR da Coreia, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Hankyoreh



ESTRUTURA OPERACIONAL DE CSR (PROCESSO ANUAL DE TAREFAS PRINCIPAIS)



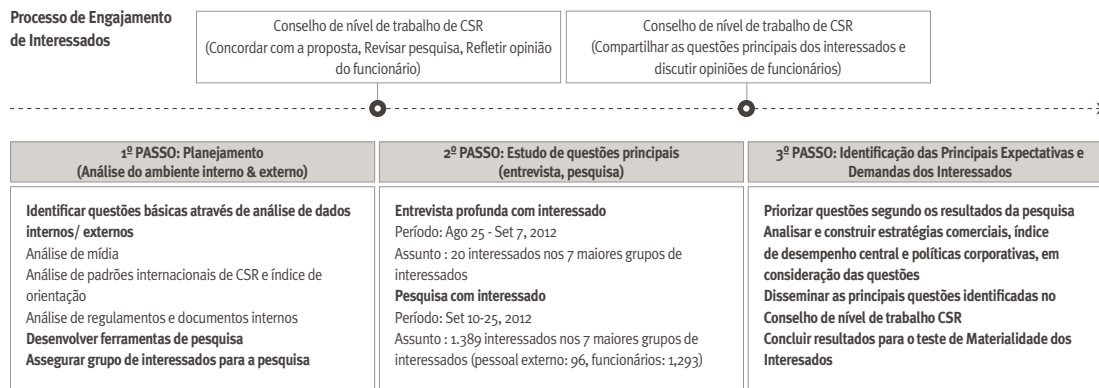
AVALIAÇÃO DE CSR

A Doosan Infracore desenvolveu uma ferramenta interna de avaliação de CSR que permite que a empresa trate preemptivamente com avaliações dentro e fora da Coreia. A ferramenta também é usada para identificar questões que a empresa é requerida a responder no futuro, e desenvolver planos de ação relacionados. A ferramenta de avaliação consiste de 356 itens de avaliação nos nove grupos de valor de cliente, tecnologia & inovação, governança corporativa, ecoamizade, RHD, cultura corporativa/ direitos humanos/ relações trabalhistas, ética corporativa, crescimento mútuo e contribuições sociais. O conselho de nível de trabalho de CSR debateu e determinou as metas anuais de melhoramentos, e as direções de médio e longo prazo. Iniciando em 2012, a mesma ferramenta foi aplicada aos locais de trabalho chineses e ajudou a implementar atividades de melhoramento.

ENGAJAMENTO DO INTERESSADO

O processo de engajamento do interessado da Doosan Infracore inclui três fases. Na primeira fase, mídia, padrões internacionais de CSR e índice de orientações, e os ambientes externos e condições internas, são analisados para identificar as mais recentes questões CSR e os níveis de consciência social. Na segunda fase, entrevistas profundas e pesquisas são conduzidas com os interessados-chave. Estes esforços para ouvir diretamente dos interessados, nos ajuda a elevar a utilidade e a relevância das iniciativas de engajamento de interessados.

Processo de Engajamento de Interessados



ATIVIDADES CSR ORIENTADAS PELOS INTERESSADOS

O engajamento do interessado suportado pela comunicação efetiva com interessados, representa a fase individual mais importante na determinação de estratégias CSR na Doosan Infracore. As expectativas e demandas dos sete mais significativos grupos de interessados, incluindo clientes e fornecedores, são coletadas através de atividades regulares de comunicações executadas por

cada departamento funcional. A Equipe de CSR também conduz uma pesquisa anual e entrevistas profundas para coletar opiniões de interessados. As questões identificadas através destes esforços são refletidas quando são feitas decisões de gerenciamento, e os resultados das atividades de CSR são publicamente abertos, criando uma relação mutuamente benéfica com os interessados.

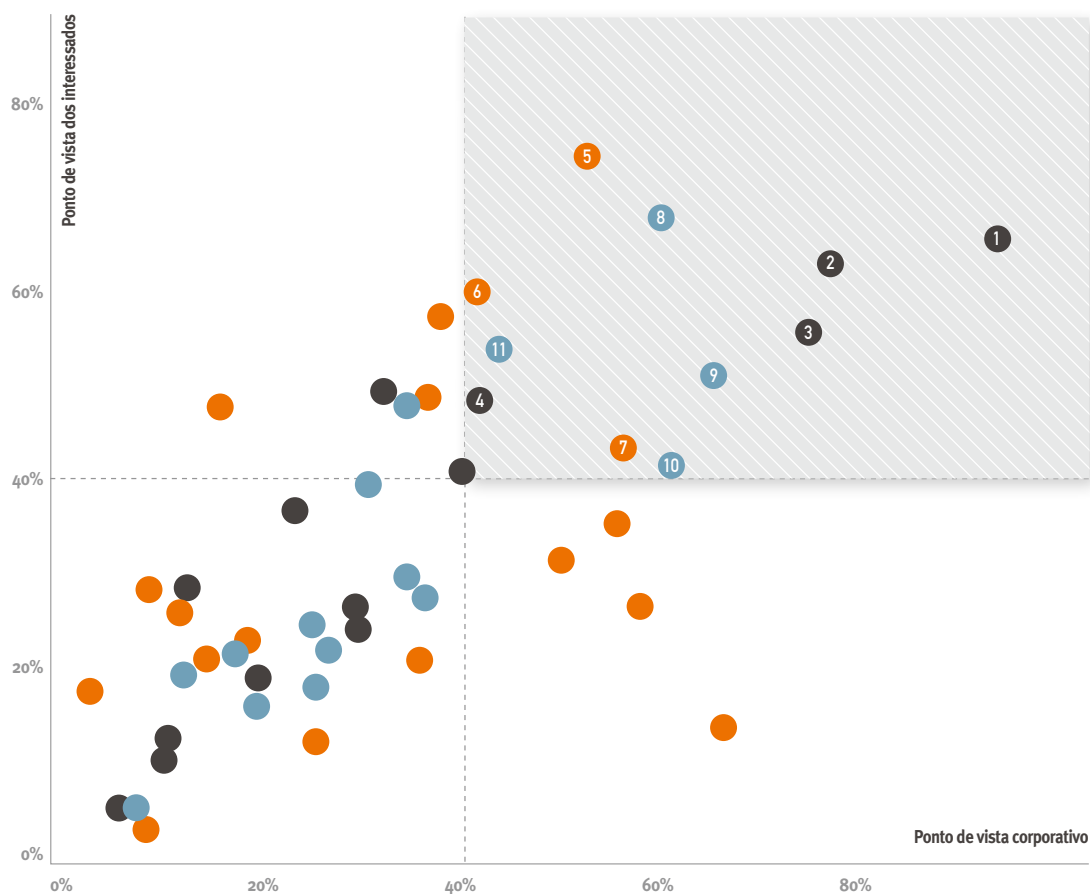
Classificação	Canal de comunicação	Principais expectativas e demandas	Clientes /revendedores	Fornecedores
			Monitoração de clientes VOC, centro telefônico Oficina conjunta Pesquisa de satisfação de cliente Sistema integrado de gerenciamento de clientes Fortalece as atividades CSR ao tratar rapidamente com as reclamações de clientes Gerencia sistematicamente os comentários de clientes Melhora a qualidade, desempenho, segurança e conveniência do produto Protege completamente as informações dos clientes Expande o investimento em P&D e aguça a borda tecnológica Serviços distintos para clientes	Dia dos Fornecedores Conselho dos fornecedores Educação e treinamento para fornecedores Serviços de consultoria/ suporte tecnológico para fornecedores Expandir a troca de ideias e o escopo de informações compartilhados com fornecedores Expandir o suporte aos fornecedores para elevar a competitividade e capacidades (finanças, tecnologia, treinamento, ambiente, gerenciamento ético, etc.) Fornecer suporte para fornecedores para entrar nos mercados estrangeiros e abrir locais de trabalho no exterior junto com fornecedores Fortalecer práticas de transações justas
			Funcionários	Acionistas/ investidores
			Conselho de gerenciamento laboral Intranet, noticiosos da empresa, SNS Programas de comunicação interna Pesquisa de satisfação de funcionários Avaliação e remuneração justas Suporte melhorado para desenvolvimento de RH (cursos e treinamento de desenvolvimento de capacidades) Práticas amigáveis de gerenciamento do equilíbrio da vida no trabalho e família Relações laborais harmoniosas Comunicação intraorganizacional eficiente	Assembléia de acionistas, divulgações públicas Web site de IR Conferências Reuniões IR Ad-hoc Melhoram a lucratividade Gerenciam riscos Adotam uma política de alta taxa de pagamento Fortalecem as comunicações Mantêm a sólida governança corporativa Gerenciam oportunidades e riscos comerciais
			Comunidades locais (ambiente/ ONGs)	
			Encontros com comunidades Contribuições Sociais Laços com comunidades Desenvolver Produtos ecoamigáveis Melhorar o ambiente dos locais de trabalho e em torno deles, e evitar a poluição Estabelecer um sistema de gerenciamento ambiental e fortalecer as comunicações públicas Diálogo com as comunidades locais Engajar-se em várias atividades de contribuição social e voluntárias Facilitar as comunidades locais	
			Mídia	
			Comunicado à Imprensa Conferência de imprensa Reuniões ad-hoc Visitas à empresa (giros guiados) Compartilhar rapidamente informações acuradas	
			Governos local/ central	
			Participação em projetos de padronização Participação em projetos operados pelo governo Programas de cooperação conjunta Conformidade com regras e regulamentos Parceria de cooperação governo- empresa privada	

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	<
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

RESULTADOS DOS TESTES DE MATERIALIDADE

O teste de materialidade foi conduzido com os objetivos principais de identificar questões de CSR, e promover o engajamento de interessados. Os resultados foram analisados segundo o impacto comercial do ponto de vista corporativo, assim como do nível de preocupação da perspectiva dos interessados, identificando grandes questões nas áreas econômicas, sociais e ambientais. Quatro grandes questões econômicas foram identificadas, incluindo melhoramento

da qualidade e desempenho do produto, e melhores atividades CSR, enquanto que 3 questões sobressaíram no setor social, incluindo crescimento mútuo com fornecedores e comunicação eficiente dentro da organização. Na área ambiental, quatro questões foram extraídas, incluindo o desenvolvimento de produtos ecoamigáveis e em conformidade com regulamentos ambientais.



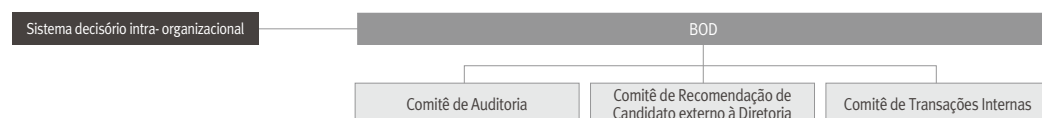
QUESTÕES PRINCIPAIS

ECONOMIA	SOCIEDADE	AMBIENTE
<ul style="list-style-type: none"> 1 Melhorar a qualidade e desempenho de produtos volumosos 2 Fortalecer as atividades CSR (VOC, serviços pós-vendas, etc.) 3 Assegurar borda tecnológica líder (investimentos em P&D) 4 Desenvolver novos produtos levando em conta a segurança e a conveniência do usuário 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Compartilhar metas e visão entre os fornecedores 6 Suportar o melhoramento das capacidades dos fornecedores 7 Comunicar vertical e horizontalmente dentro da organização 	<ul style="list-style-type: none"> 8 Desenvolver Produtos ecoamigáveis 9 Responder aos regulamentos ambientais sobre produtos 10 Reduzir e gerenciar os poluentes ambientais dos locais de trabalho 11 Estabelecer a visão, estratégias, diretivas e sistemas ambientais

GOVERNANÇA CORPORATIVA RESPONSABILIZÁVEL

Composição do BOD e Sistemas decisórios

A Doosan Infracore elevou o valor para a empresa e acionistas implementando práticas responsabilizáveis e transparentes de gerenciamento. Como o mais alto corpo decisório, o Conselho de Diretores trabalha em nome dos investidores, e supervisiona e aprova decisões a respeito de maciços investimentos e empréstimos, consolidação ou divisão de entidades comerciais, e outras questões principais de negócios, da perspectiva do crescimento de longo prazo. Além disso, o gerenciamento coleta positivamente e incorpora as expectativas e demandas dos acionistas, investidores, clientes e outros interessados nas decisões concernentes a investimentos e outros grandes eventos. Fazemos atividades IR positivas e transparentes, e divulgação sobre grandes mudanças na empresa e desempenho com nossa prioridade colocada em confiança.



COMPOSIÇÃO DO BOD

O BOD da Doosan Infracore consistia de 2 diretores internos e 4 externos em março de 2013. Os diretores são eleitos nas Assembléias Gerais de Acionistas da empresa. Os candidatos a diretores externos são recomendados pelo Comitê de recomendação de Candidato Externo a Diretor, depois de avaliar sua expertise e relação com a empresa, para assegurar que não têm interesses na empresa. Em 2013, um antigo vice-presidente do Conselho Competitivo Nacional foi indicado como diretor externo, para promover razoáveis processos decisórios nos aspectos financeiro e econômico

	Nome	Posição Atual/Papel no Conselho	Frequência de presença
Interno	Yongsung Kim	Presidente e Principal executivo de Doosan Infracore Co, Ltd/Presidente do Conselho	-
	Okyoo Lee	Presidente e Diretor Financeiro de Doosan Infracore Co, Ltd/Diretor	-
	Sairee Yun	Advogado representante de Yulchon LLC/Presidente do Comitê de Transações Internas, membro do Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor	89%
Externo	Jaehoon Lee	Consultor da firma de advogados Kim & Chang/Presidente do Comitê de auditoria, membro do Comitê de Transações Internas	89%
	Kijong Hong	Advogado em Kim, Chang & Lee/Presidente do Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor, membro do Comitê de auditoria, membro do Comitê de Transações Internas	91%
	Taeshin Kwon	Membro do Comitê de auditoria, membro do Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor	Indicado recente, em 29 de março de 2013

A OPERAÇÃO DO BOD

O BOD delibera sobre, resolve sobre e verifica decisões-chave do gerenciamento. Ele também decide sobre itens especificados em leis e regulamentos da empresa, itens a que a Assembléia Geral dos Acionistas outorga autoridade para serem tratados, direções comerciais básicas, e questões principais a respeito da execução de atividades comerciais. Ele incorpora as opiniões e sugestões dos acionistas, executivos e funcionários, coletadas através de Assembléias de Acionistas e atividades de IR sobre tomadas de decisões. O Conselho confirma e ajusta qualquer interesse compartilhando a informação adiantadamente. Todos os diretores podem participar das deliberações do BOD, usando um dispositivo de comunicação que permite transmissão simultânea de áudio e vídeo, que indica presença na 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 a Diretor e o Comitê de Transações Internas – foram estabelecidos pelo BOD. Eles garantem transparência no processo decisório ao manter independência dos principais acionistas e executivos. Em 2012, ele deliberou e aprovou o relatório de desempenho financeiro, o relatório de desempenho do programa de conformidade voluntária às transações justas para a primeira e segunda metade do ano, transações entre empresas afiliadas, liquidação de uma subsidiária no exterior, aquisição de ações e outros itens importantes. Iniciando em 2013, as atividades de CSR serão revistas semestralmente pelo Conselho.

ATIVIDADES DOS COMITÊS

Comitê de Auditoria	Todos os membros do Comitê de Auditoria são diretores externos, garantindo a transparência e os processos de auditoria independentes. A tarefa principal do comitê de auditoria é supervisionar a transparência e a justeza das práticas contábeis e comerciais da empresa. Ele também monitora as operações do sistema de gerenciamento de contabilidade interna, que foi instituído para criar e divulgar informações contábeis confiáveis. O Comitê tem a autoridade de requisitar ao BOD a apresentação de relatórios sobre as operações comerciais da empresa, e rever o estado dos ativos financeiros da empresa. Com essa finalidade, os membros do comitê podem presenciar as reuniões do BOD e outras importantes reuniões, receber atualizações sobre gerenciamento e operações comerciais de diretores, se necessário, e requisitar ao BOD a revisão de certos relatórios da empresa sobre principais questões de negócios, e suplementar os documentos.
Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor	Os regulamentos da empresa estipulam que "[o Comitê] deve consistir de três ou mais diretores externos." Dessa forma, o Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor é composto de 3 diretores externos. Ele nomeia candidatos para os cargos de direção que serão eleitos na Assembléia Geral de Acionistas.
Comitê de Transações Internas	Este comitê, composto de 3 ou mais diretores externos como estipulado pelos regulamentos da empresa, 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 a autoridade de investigar transações internas e propor medidas corretivas.

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	<
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

Atividades do BOD em 2012 : Em 2012, foram realizadas 11 reuniões do Conselho, sobre 53 agendas. A taxa de presença às reuniões do Conselho, para os diretores externos, foi de 94%.

Data	Item da agenda	Nº de diretores externos presentes (total)
16 fev. 2012	Aprovação do relatório de 2011 sobre as operações do sistema de gerenciamento de contabilidade interna, liquidação de subsidiárias no exterior (DIBE e DIUK), e mais 8 itens	6(6)
9 mar. 2012	Aprovação do Relatório de Auditoria de 2012, e chamada para a 12ª Assembléia Geral Regular de Acionistas, objetivos da assembléia, e mais 2 itens	6(6)
30 mar. 2012	Indicação do Principal Executivo, indicação de um membro do Comitê de Recomendação de Candidato Externo a Diretor, indicação de um oficial de conformidade, e mais 6 itens	3(4)
4 abr. 2012	Relatório sobre demonstrações financeiras do 1T12 (provisório) e mais 1 item	4(4)
21 maio 2012	Aprovação de fornecimento de aval para o empréstimo da DISA, e mais 3 itens	4(4)
28 jun. 2012	Relatório do desempenho do programa de Conformidade para 1H12 - indicação de um oficial de conformidade, e mais 5 itens	3(4)
27 jul. 2012	Indicação de um oficial de conformidade - Estabelecimento de padrões de conformidade, e mais 2 itens	3(4)
23 ago. 2012	Relatório sobre demonstrações financeiras do 1H12, e mais 1 item	4(4)
24 set. 2012	Aprovação da emissão de títulos offshore, e mais 3 itens	4(4)
12 nov. 2012	Aprovação da aquisição de ações ordinárias da DII&DHEL devido ao exercício de opções de venda FI - Aprovação de elevação de empréstimos com ações como colaterais, e mais 2 itens	4(4)
17 dez. 2012	Aprovação de transação interna com a Doosan Inc., e mais 1 item	4(4)

Avaliação e Remuneração

Remuneração tanto de diretores internos quanto dos externos é determinada dentro dos limites aprovados na Assembléia 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. Em 2012, um total de KRW 270 milhões foi pago aos diretores externos.

Comunicação Eficiente com Acionistas e Investidores

As atividades de IR da Doosan Infracore são organizadas tendo a confiança como a mais alta prioridade. No passado, os riscos financeiros relacionados à aquisição da Bobcat Company, à venda de ações da DICC (fabricante chinesa de equipamento de construção), e outras questões principais que podiam ter um impacto potencial nos preços das ações da empresa, foram sujeitos a atividades preemptivas e responsivas de IR, ganhando confiança dos investidores. Como resultado, a empresa recebeu o Grande Prêmio nos Prêmios IR 2011 de Money Today, uma jornal financeiro coreano do setor da indústria pesada. Além disso, nos engajamos nas atividades IR transparente e preemptivamente, elevando mais a imagem corporativa, como uma empresa que merece continuar a receber a confiança de seus investidores. Para oferecer informações confiáveis a tantos investidores quanto possível, estamos engajados em feiras trimestrais de investimentos, dentro e fora da Coreia, conferências para empresas de valores mobiliários, e cerca de 400 visitas a empresas por ano. Nosso Principal Executivo e nosso Diretor Financeiro continuam a realizar reuniões oficiosas com investidores, para coletar suas opiniões. Em 2013, planejamos assegurar que estas atividades de IR ajudem os investidores a reconhecer a estatura da empresa, que tornou-se um protagonista global real. Avançando, permaneceremos comprometidos com a construção de importantes relacionamentos comerciais com investidores, alavancando as atividades de IR baseadas em confiança.

Explicações detalhadas sobre as Iniciativas para Proteger Acionistas Minoritários

Permitimos que acionistas votem numa Assembléia Geral de Acionistas, por carta, para proteger os direitos de votante dos acionistas minoritários. A empresa anexa à notificação uma cédula de papel para itens individuais de uma Assembléia Geral de Acionistas, de forma que acionistas minoritários possam expressar suas opiniões por carta, sem ter que comparecer fisicamente à assembléia. Os acionistas podem exercer seus direitos de votantes completando as cédulas e enviando-as de volta à empresa pelo menos um dia antes da data da assembléia.

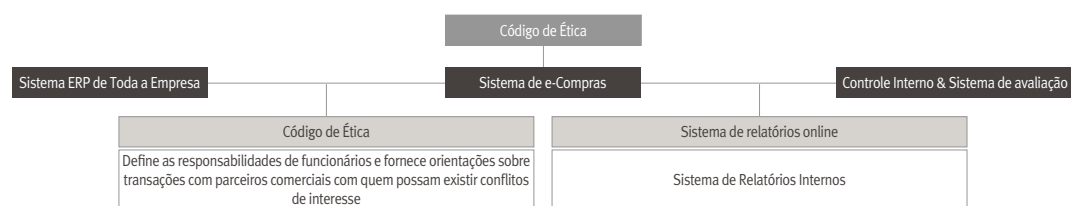
Divulgações Públicas

Desempenho comercial provisório
Relatórios trimestrais e semestrais, relatórios comerciais
Assembléias Gerais de Acionistas, regulares e ad-hoc
Baixa de ações de capital
Mudanças na estrutura do capital
Demonstrações como requeridas de um grande grupo empresarial declarado pela Comissão de Transações Justas
Programa de conformidade voluntária para transações justas
Gerenciamento ambiental
Feiras para investidores
Decisões sobre a aquisição de ações ou títulos de outras entidades comerciais

A Doosan Infracore cumpre as regras e regulamentos sobre divulgação pública prescritas por lei relevante. A empresa está comprometida em assegurar divulgações equilibradas entre desempenhos financeiros e não financeiros, divulgando voluntariamente informações sobre gerenciamento ambiental, e sobre o programa de conformidade voluntária com transações justas.

Diretivas e Implementação de Gerenciamento Transparente e Ético

Todas as afiliadas do grupo Doosan, incluindo a Doosan Infracore, aderem ao mesmo Código de Ética. Desse modo, todos os sistemas operacionais da empresa inteira, incluindo ERP, e-Compras, Controle Interno (Supervisão) e Conformidade com o Comércio Justo, são interligados. Isso ajuda a assegurar que todas as atividades comerciais sejam conduzidas de forma transparente, com mais eficiência no trabalho. Além disso, o Comitê de Auditoria é operado pelo Conselho de Diretores, e a Equipe de Auditoria tem a tarefa de promover, rever e avaliar as práticas de gerenciamento transparente e ético.



Principais Conquistas de 2012

Comunicando e Promovendo a Política do Gerenciamento Ético

Carta do principal Executivo sobre o Código de Ética: O Principal Executivo editou uma carta perto da época de grandes feriados coreanos (quando tradicionalmente se trocam presentes), para todos os funcionários da Doosan Infracore e fornecedores. A carta foi escrita para lembrar aos leitores de como é importante a conduta ética, e encoraja-os a cumprir estritamente o Código de Ética da empresa. Desta forma, a carta contribuiu para evitar problemas que podem ocorrer durante a condução de transações comerciais.

Treinamento em Práticas de Ética Expandido: Todos os anos, todos os funcionários devem frequentar uma sessão de treinamento sobre conduta profissional ética. Este programa, fornecido pelo líder da equipe, ajuda a elevar a percepção de potenciais problemas que eles possam encontrar ao fazer negócios. O conteúdo do treinamento cobre o Código de Ética, princípios de ética, responsabilidades dos funcionários e orientações sobre transações com fornecedores com quem possam existir conflitos de interesse.

Auditoria e Monitoração

Escritórios de Auditoria na América do Norte e China : Em março de 2013, equipes de auditoria foram estabelecidas nas subsidiárias norte-americanas e chinesas. Como a expansão das operações no exterior e a implementação de IFRS resultaram no aumento de responsabilidades e riscos para a empresa sede, as equipes de auditoria precisaram ser estabelecidas em subsidiárias no exterior. Elas objetivam avaliar o estado de subsidiárias no exterior e assegurar práticas contábeis transparentes, enquanto respeitam suas próprias responsabilidades de gerenciamento, que incluem auditorias regulares ou ad-hoc para a integridade do relatório financeiro, fraude financeira, conformidade, operações e outras questões significativas. Monitoraremos constantemente o processo de auditoria e os resultados das subsidiárias no exterior, e conduziremos sessões conjuntas de auditoria, se necessário.

Processos para Relatar e Investigar Conduta Aética

Um sistema online de relatórios está funcionando, onde a aceitação de dinheiro, operações injustas de trabalho, irregularidades e outras práticas aéticas conduzidas por funcionários podem ser relatadas. A divulgação pode ser feita anonimamente, e os detalhes permanecem confidenciais para proteger o autor da denúncia de

qualquer discriminação ou desvantagem. Uma vez que o relatório é feito, é rapidamente investigado e manipulado segundo processos estabelecidos. Os resultados da investigação são relatados para o autor da denúncia, e compartilhados através da empresa também, elevando o sentido de ética para evitar a recorrência dos mesmos problemas.

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 Diretor Financeiro/Principal Executivo, e depois para o comitê de auditoria e conselho de diretoria.

Programa de Conformidade Voluntária com as Transações Justas Expandido

A Doosan Infracore almeja ser uma líder global do programa de conformidade (CP). Com essa finalidade, expandimos o CP para os fornecedores, fornecemos cursos de treinamento em CP para os fornecedores, monitoramos o desempenho antes e depois do CP ser implementado, expandimos recompensas para melhores práticas do CP, atualizamos regularmente o manual do CP e cultivamos peritos em CP em cada grupo de negócios. Em 2010, fornecemos a 13 fornecedores, que adotaram o CP de transação justa com despesas de consulta para contratação de serviços (KRW 6,5 milhões). Em 2012, doze fornecedores de nível superior completaram a implementação do CP. Realizamos cursos de treinamento sobre comércio justo e leis de subempreiteiras para 88 fornecedores-chave. Em 2012, não foi relatado nenhum caso de violação das leis gerenciadas pela Comissão de Transações Justas.

Plano de Melhoramento em 2013

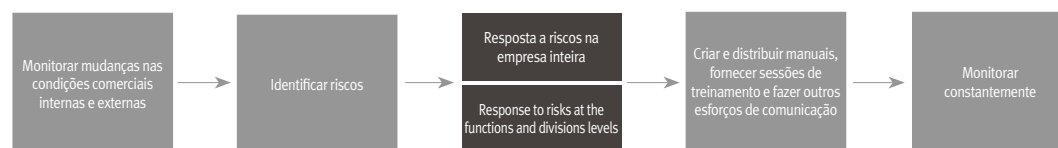
Em 2013, refletiremos o Doosan Way no Código de Ética, e sistematizaremos mais o sistema de conformidade, reorganizando os programas internos de relatórios, processos disciplinares e divulgação do livro branco.

GERENCIAMENTO DE RISCO

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade
48	Governança Corporativa Responsabilizável
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
56	Melhoramento do Valor do Funcionário
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais

Direções do 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.



Sistema de Relatório de Risco

Montamos 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.

Riscos-chave e Respostas Relevantes

	Riscos-chave	Medidas responsivas	Escopo
Riscos estratégicos	Vagarosidade econômica global	Maximizar a lucratividade de curto prazo e fortalecer a competitividade central	Na empresa inteira
	Regulamentos ambientais mais restritos nos produtos	Desenvolver e aplicar tecnologias ecoamigáveis	Divisão de P&D Corporativo, P&D de Ferramentas de Máquinas
Riscos financeiros	Risco do mercado	Gerenciar a flutuação das taxas de câmbio, taxas de juros e riscos de preços	Finanças
	Riscos creditícios	Gerenciar riscos creditícios e minimizar perdas através de medidas de salvaguarda em títulos	
	Risco de liquidez	Estabelecer planos de equilíbrio financeiro trimestrais e anuais	
	Risco de capital	Reduzir custos de capital, gerenciar responsabilidades	
Riscos operacionais	Risco da qualidade	Estabelecer sistema de informação da qualidade	Estratégia de qualidade
	Gerenciamento ético e riscos da conformidade	Auditar irregularidades aéticas, fornecer aos funcionários treinamento ético	Auditoria
	Riscos relacionados a informações pessoais e segurança de dados	Estabelecer orientações de proteção a informação pessoal, construir um sistema de gerenciamento da informação, e fornecer aos funcionários cursos de treinamento em segurança da informação	Segurança da Informação
Riscos operacionais	Risco de mudança climática	Construir um sistema de resposta às mudanças climáticas	Planejamento de EHS
	Segurança ocupacional e saúde do funcionário	Construir o sistema de EHS liderado pelo gerente de campo, e gerenciar a segurança e a saúde dos funcionários	Segurança e saúde
	Esforços para evitar incêndios	Gerenciamento de segurança de incêndios voluntária (Centro de combate ao fogo)	Ambiente e Combate ao Fogo
	Sistema para responder aos desastres naturais	Gerenciar os riscos de desastres naturais e mitigar os danos	Planejamento de contingência

Evitação de Gerenciamento do Risco Financeiro

Riscos do câmbio: A Doosan Infracore está exposta aos riscos que surgem de mudanças em taxas de câmbio, que podem afetar os negócios futuros previstos, ativos e responsabilidades percebidos, e investimento líquido em operações no exterior. Como tal, nossas estratégias básicas chamam pelo gerenciamento de riscos de taxa do câmbio, e redução de flutuações da taxa de câmbio acionadas pelo lucro, segundo os regulamentos do câmbio de moedas estrangeiras.

Risco da taxa de juros: O risco da taxa de juros está frequentemente associado com depósitos e empréstimos de taxa variável. Nossos esforços para suportar preemptivamente esses riscos, incluem minimizar empréstimos externos, reduzir empréstimos de altas taxas de juros, melhorar a estrutura do empréstimo, e manter a proporção entre empréstimos de taxa fixa e de taxa variável.

Risco de preço: Instrumentos de capital cotados são expostos aos riscos das flutuações de preço. Portanto, o gerenciamento avalia regularmente o risco das mudanças do preço de mercado que afetam o valor justo ou fluxo futuro de caixa.

Riscos creditícios: O risco creditício surge de transações ordinárias ou atividades de investimento, quando um cliente ou parceiro comercial não segue as condições dos acordos comerciais. Para gerenciar os riscos creditícios, nós regularmente avaliamos as classificações de crédito financeiro de clientes e parceiros comerciais, levando em conta seu estado financeiro e registros. Estabelecemos diferentes limites de crédito para clientes individuais e parceiros comerciais.

Risco de liquidez: Estabelecemos os planos de equilíbrio financeiro trimestrais e anuais, que nos permitem prever o equilíbrio monetário afetado por atividades de negócios, investimento e financeiras. A previsão nos ajuda a assegurar e manter liquidez suficiente em preparação para possível risco de liquidez no futuro.

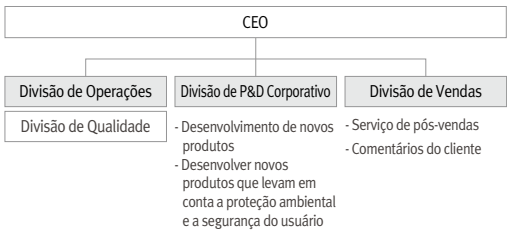
Risco de capital: Nós ajustamos o pagamento de dividendos aos acionistas, e repagamos reservas de capital para manter ou modificar a estrutura do capital, enquanto emitimos novas ações e vendemos ativos para reduzir débitos.

MELHORIA DO VALOR DO CLIENTE E COMPETITIVIDADE PELA QUALIDADE

QUESTÕES CENTRAIS

- 1**
Estabelecer um Sistema em Tempo Real para fazer Relatórios, Compartilhar e Responder Rapidamente a Reclamações sobre Qualidade
- 2**
Prevenir Problemas Crônicos de Qualidade de Recorrerem Analisando Profundamente as Causas
- 3**
Fazer um Avanço na Qualidade das Peças
- 4**
Fortalecer a Capacidade de Gerenciamento Avançado de Qualidade para Assegurar a Qualidade de Novos Produtos
- 5**
Fortalecer o Sistema de Gerenciamento de Qualidade na Empresa inteira

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



VANTAGENS DOS INTERESSADOS

P. Quais são as categorias-chave de valor de cliente para o crescimento sustentável?

- Qualidade e desempenho melhorados de itens de produção em massa (vazamentos de óleo, vazamentos de água, níveis de ruído, durabilidade)
- Atividades mais fortes de satisfação do cliente (refletem comentários dos clientes, estimulam o serviço pós-vendas, e a política de retenção do cliente)
- Desenvolver novos produtos que levam em conta a segurança e a conveniência do usuário
- Diversificar linhas de produtos (mais baratos, faixa média, mais caros)
- Desenvolver Produtos Ecoamigáveis

* Resultados da pesquisa com revendedores de 2012 (setembro 2012, resposta de 25 grandes revendedores)

INDICADOR-CHAVE DE DESEMPENHO



GRÁFICO DE DESEMPENHO

Questões principais	Resultados de 2012	Planos de 2013
1 Estabelecer um sistema em tempo real para fazer relatórios, compartilhar e responder rapidamente a reclamações sobre qualidade	Sistema construído para processamento de reclamações de qualidade Realização de papos tecnológicos informais Canais construídos para compartilhar reclamações de qualidade	Desenvolver um índice de qualidade percebida pelo cliente, executar um programa piloto, reorganizar os dados baseados em qualidade Realizar conferências sobre qualidade para fornecedores de cada categoria de peça, estimular atividades da força tarefa para rápida resposta no local
2 Prevenir problemas crônicos de qualidade de recorrerem analisando profundamente as causas	Reunião realizada para firmar resolução sobre inovação em qualidade, onde peças defeituosas foram mostradas (setembro) Papo informal realizado sobre questões de qualidade para pessoal de serviço da empresa inteira (dezembro) Executar 350 atividades de inovação em qualidade de peças (para melhorar a qualidade dos fornecedores) Força tarefa funciona à frente da inovação em qualidade Executar atividades para melhorar a limpeza de peças hidráulicas Sistema dedicado de inspeções estabelecido para o processo de fabricação de caldeiras de serviço pesado Melhoradas capacidades relacionadas a peças nos motores de fornecedores	Visitar empresas de clientes e realizar eventos práticos em suas localizações Alargar o escopo dos melhoramentos, fazendo funcionar uma força tarefa de inovação em qualidade Executar 330 atividades de inovação em qualidade de peças Inspeccionar o processo de pintura para descobrir e endereçar problemas Implementar a regra "3 erros e você está fora" Melhorar o sistema para avaliar as habilidades dos soldadores
3 Fazer um avanço na qualidade das peças	Realizada uma revisão no portão NPD Melhoradas as capacidades de endereçar proativamente as questões sobre qualidade	Melhorar o processo de verificação do desenvolvimento através de análise retrospectiva dos modelos de Nível 4i Iniciar atividades preventivas, estabelecendo uma nova Equipe de Sistemas de Qualidade
4 Fortalecer a capacidade de gerenciamento avançado de qualidade para assegurar a qualidade de novos produtos	Avaliado o QMS (Sistema de Gerenciamento de Qualidade) Adotado um PTS para gerenciar os processos de melhora da qualidade nos locais	Expandir a avaliação para 9 locais de fábricas Estabelecer um sistema para gerenciar processos de QMS
5 Fortalecer o sistema de gerenciamento de qualidade na empresa inteira		

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	<
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

2012 SPECIAL ACTIVITY

Divulgação de Diretiva de Gerenciamento de Qualidade

Nossos funcionários são todos dedicados a alcançar a mesma meta, tornar a Doosan Infracore uma das Top 3 fabricantes globais de maquinaria, competindo lado a lado com as melhores empresas da indústria, que são apoiadas por acúmulo de experiência e tecnologia, conseguido em muitas décadas. Esta meta deve ser alcançada no meio de uma queda econômica global, e intensificando agudamente a competição nos mercados emergentes como a China. Para realizar nossa ambição, fizemos da satisfação do cliente uma prioridade top. Divulgamos um conjunto de seis principais diretivas de gerenciamento de qualidade em setembro de 2012, como um compromisso para alavancar nossa competitividade em tecnologia, e assegurar qualidade sem igual da perspectiva do cliente. Planos detalhados de ação foram imaginados e implementados para que todos os funcionários pratiquem as diretivas de qualidade até 2017, e fornecendo aos clientes melhoras de qualidade claramente discerníveis. Além disso, os seis compromissos a seguir serão preenchidos ao pé da letra, de forma que ganhemos a forte confiança requerida pelos clientes e pelo mercado, para juntarmos-nos aos Top 3 mundiais.

1. Endereçaremos rapidamente qualquer reclamação que seja submetida por nossos clientes.
2. Chegaremos à raiz dos problemas e corrigiremos quaisquer problemas críticos
3. Melhoraremos grandemente a qualidade de nossas peças.
4. Alcançaremos qualidade sem igual do estágio de desenvolvimento de produto para a frente
5. Reforçaremos nossa infraestrutura relacionada à qualidade na empresa inteira.
6. Estenderemos nossos períodos de garantia do produto.

Estabelecer um Sistema em Tempo Real para fazer Relatórios, Compartilhar e Responder Rapidamente a Reclamações sobre Qualidade

Nossa abordagem ao gerenciamento de qualidade orientado para o cliente, pede que apressemos o compartilhamento de reclamações de qualidade recebidos de clientes com todas as pessoas concernentes, incluindo membros do gerenciamento superior. Quando se eleva a atenção para a empresa inteira, os problemas de qualidade podem ser resolvidos rapidamente, dessa forma minimizando a insatisfação dos clientes.

Sistema para Tratar de Reclamações de Qualidade

Foi construído um sistema para compartilhar todas as informações em tempo real, relacionado ao processamento de reclamações de clientes (da hora do recebimento pelo Centro Telefônico aos passos tomados pelo PS, e a submissão das reclamações). Isso fornece a base para enfocar-se em ações corretivas, e encurtar o tempo requerido para completar a tarefa. Informações sobre questões de qualidade do produto também se tornaram mais transparentes, e a resposta foi acelerada. O tempo de avanço para endereçar problemas de qualidade foi cortado em 63% (baseado nas mudanças no desenho de equipamento de construção).

Canais para Compartilhamento de Informações em Diversas Questões de Qualidade

Informação relacionada a qualidade é compartilhada através de uma variedade de ajustes. Quando uma importante questão relacionada a qualidade é levantada no mercado, é relatada imediatamente ao Principal Executivo pelo executivo chefe do escritório encarregado, e registrada no grupo de questões do Principal Executivo para que sejam iniciadas as ações corretivas. Discussões informais sobre tecnologia são convocadas, com a presença do Presidente e Principal Executivo, consultores de tecnologia, Presidente da Divisão de P&D Corporativa, Presidente da Divisão de Operações e Vice-presidente de Qualidade, e uma reunião integrada de qualidade na empresa inteira é realizada mensalmente para tomar as decisões finais. As reuniões semanais de qualidade do mercado são conduzidas para revisar os processos de melhora de qualidade do produto.

Prevenir Problemas Crônicos de Qualidade de Recorrerem Analisando Profundamente as Causas

Atividades de Gerenciamento Total de Qualidade (TQM) que aplicam métodos Six Sigma estão sendo estimulados, e treinamento técnico e de qualidade é fornecido a todos os funcionários, incluindo os dos fornecedores, segundo sua posição na classificação e cargo organizacional. Capacidades de engenharia estão sendo melhoradas, enquanto o enfoque é na erradicação de problemas de qualidade crônicos e cruciais, e assegurar que eles não recorram.

Maior Uso do TQM (Gerenciamento Total de Qualidade)

Problemas crônicos de qualidade estão sendo seletivamente e inovadoramente endereçados pelos processos de melhora do TQM. Um total de 48 tarefas foram iniciadas para (1) melhorar a qualidade da produção e eliminar as causas de raiz para a recorrência e problemas crônicos de qualidade, (2) melhorar os processos de produção para aumentar os volumes de saída e eficiência de produção, e (3) melhorar os procedimentos de compra para assegurar consistente qualidade dos fornecedores e atender os prazos para entrega. Como resultado, o rendimento diário de produção de lanças foi elevado em 27%, e a incidência de motores de arranque defeituosos foi reduzido em 90%. Estes resultados baixaram custos e melhoraram grandemente a eficiência da produção.

Construir um Sistema para Tratar de Reclamações de Qualidade



* O compartilhamento transparente e rápido de informação de reclamação de qualidade foi alcançado, cortando o tempo de avanço de melhoria de qualidade em 63%. * S1 (tempo parado do equipamento), S2 (reclamações gerais)

A Doosan Infracore aproveitou fortes capacidades de execução para construir um sistema para responder rapidamente às demandas de clientes e do mercado. Além disso, competências na empresa inteira foram agrupadas para erradicar as causas de raiz de problemas crônicos de qualidade. A competitividade da qualidade está sendo alavancada para assegurar qualidade máxima da perspectiva do cliente.

Conferência Sobre Inovação em Qualidade e Mostra de Peças Defeituosas (setembro)

Mais de 250 pessoas da Doosan Infracore e fornecedores estiveram presentes à conferência para expressar seu compromisso com inovação em qualidade. Uma exibição especial de peças defeituosas e a disposição cerimoniosa de peças defeituosas serviu para lembrar a todos os problemas de qualidade, e a necessidade de melhorar.

Discussão Informal com Pessoal de Serviço da Empresa Inteira (dezembro)

Um total de 110 pessoas, incluindo o Principal Executivo, reuniram-se para discutir os comentários recebidos de locais de clientes pelo pessoal do serviço ao Cliente com o pessoal de P&D e unidades de Produção e Qualidade. O evento elevou o entendimento dos passos para endereçar questões correntes de qualidade e novas necessidades dos clientes, enquanto através da empresa as pessoas eram encorajadas a participar no esforço de melhora de qualidade.

Faça um Avanço na Qualidade das Peças

Padrões e métodos de inspeção de aceitação nos galpões, assim como seleção de fornecedor e padrões de avaliação, foram reformados para evitar que peças defeituosas entrem no processo de produção e grandemente melhorem a qualidade das peças em geral. Muitos esforços também foram feitos para melhorar as capacidades nas empresas fornecedoras.

Atividades de Inovação em Qualidade de 350 peças

Conduzimos atividades de melhora de qualidade objetivando 17 fornecedores com baixo processo de qualidade. Notavelmente, as metas de qualidade foram alocadas a fornecedores de desempenho pobre, para estimular seu senso de responsabilidade. Os resultados defeituosos foram verificados semanalmente e reuniões de melhoria foram realizadas com os de pobre desempenho. Com esses esforços, 52% da melhoria em qualidade foi alcançada.

Atividades para Melhora da Limpeza de Peças Hidráulicas

A contaminação por substâncias estranhas pode debilitar os sistemas hidráulicos, e melhora nos processos foram feitas para evitar que isso aconteça. A pureza do fluido hidráulico e do fluido de limpeza, e a limpeza das peças, são regularmente avaliadas, e danos por substâncias estranhas no piso da fábrica e no campo foram grandemente reduzidos. As inspeções de limpeza foram realizadas 48 vezes em 14 empresas durante 2012, e uma taxa de melhoria do processo de limpeza de 95% foi alcançada.

Fortalecer a Capacidade de Gerenciamento Avançado de Qualidade para Assegurar a Qualidade de Novos Produtos

Inspeções rigorosas são conduzidas para certificar-se se as metas de qualidade ajustadas para cada estágio de desenvolvimento de novos produtos (NPD) são atendidas. Além disso, os processos de NPD são rigorosamente executados segundo perspectivas legais, de segurança e de qualidade, para assegurar que problemas de qualidade nos modelos atuais não recorram nos novos modelos.

Auditoria do Portão NPD

Auditorias do 'portão NPD' são realizadas para identificar riscos relacionados à qualidade, e que atividades de melhoria da transparência estão sendo realizadas. No processo, ações corretivas são realizadas nas categorias de questões de qualidade que afloram à superfície durante o programa piloto de NPD e período de aviso inicial, quando controle de qualidade avançado de produto está em efeito. As taxas de correção de 99% (para equipamento de construção de tamanho médio e serviço pesado) e 97% (para motores) foram alcançadas.

Competências Reforçadas para Controle de Qualidade Avançado de Produto

Para assegurar as capacidades para executar auditorias de qualidade avançada de produtos, são coletados dados sobre metas de qualidade de NPD em escavadeiras e motores, o desempenho real e o histórico de problemas encontrado durante o NPD. Esta base de dados fornece a capacidade de antecipar problemas de qualidade.

Fortalecer o Sistema de Gerenciamento de Qualidade na Empresa inteira

Nossa infraestrutura relacionada à qualidade na empresa inteira está sendo reforçada enquanto contratamos engenheiros treinados em posições de controle de qualidade, assim como inspecionamos e investimos agressivamente em utilidades que influenciam qualidade. Todos os locais de trabalho, incluindo os na China, serão equipados com sistema de padrões de qualidade ISO/ TS16949 até 2016, e serão feitas avaliações continuamente para assegurar se esses padrões estão sendo estritamente atendidos. Dessa forma, as bases foram construídas para que nosso gerenciamento de qualidade prossiga na base de regulamentos e políticas.

Nova Academia de Qualidade

A Academia de Qualidade recém-construída desenvolveu um sistema de treinamento e agora está em seu primeiro ano de instrução. Melhor competitividade de qualidade será assegurada através da organização de programas de treinamento por posição de trabalho, daí elevando especializações. Ao mesmo tempo, a operação da Academia de Qualidade está estruturada para integrar competências centrais, e alcançar conectividade entre as várias funções laborais. O conteúdo do treinamento é segmentado segundo a posição de trabalho e ano de treinamento, assim como por nível de expectativa. Atualmente 20 cursos estão disponíveis para funcionários de escritório e 12 para funcionários técnicos. Cursos específicos cobrem os princípios de TQM e produção magra, Six Sigma, adotar um espírito de qualidade e empreender ações corretivas no piso da fábrica.

Avaliação do Sistema de Gerenciamento de Qualidade

Os níveis de maturidade do QMS foram avaliados em todos os locais coreanos e 5 locais chineses, e ações corretivas foram tomadas subsequentemente. Para alcançar ganhos significativos de qualidade, um esquema de avaliação otimizado de gerenciamento de qualidade foi criado, e foi simultaneamente estabelecido um sistema para avaliar a qualidade da cadeia de suprimento, incluindo os fornecedores. No futuro, uma Equipe de Sistemas de Qualidade será formada; especialistas em avaliação de qualidade serão contratados; o número de locais sujeitos ao sistema será aumentado, e um sistema de gerenciamento de tarefa de QMS será estabelecido para tornar as tarefas mais viáveis.

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	<
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

Comunicação de Salvaguardas com Clientes e Dados dos Clientes

A Doosan Infracore está criando um sistema que coloca a opinião do cliente em primeiro lugar em todos os processos, nos pontos de contato do cliente, incluindo desenvolvimento de novos produtos, produção, vendas e serviço de pós-vendas. É importante ressaltar que um processo de desenvolvimento de novo produto (NPD) foi construído, refletindo os comentários de clientes sobre NPD durante os estágios de desenvolvimento e produção. Representantes da empresa visitam grandes clientes diretamente, pelo menos uma vez por trimestre, e ouvem cuidadosamente ao que eles têm a dizer. Estas opiniões são refletidas no NPD.

Serviço de pós-vendas

Um Centro de Voz do Cliente (VOC) está em operação regular para receber e processar rapidamente as reclamações dos clientes. Treinamento em manutenção e reparo de produto, e métodos para tratar com clientes, é fornecido 3 vezes por ano para desenvolver um espírito de serviço ao cliente nos representantes de serviço em designados centros de serviço de pós-vendas e revendedores de peças. Os centros de serviços de pós-vendas designados são inspecionados e avaliados anualmente, para evitar erros no serviço de manutenção e reparos. Os engenheiros do serviço de campo e o Centro telefônico mantêm contato em tempo real via smartphone, para providenciar diversos serviços de pós-vendas rapidamente na localização dos clientes, incluindo corrigir mal funcionamento de maquinaria, resolver problemas com software e ajudar na operação de peças e máquinas.

NPD para Segurança do Cliente

Todos os processos de desenvolvimento de novos produtos são abordados com a segurança e saúde dos operadores das máquinas e dos mecânicos em mente. Durante o planejamento de novos produtos, são feitos estudos cuidadosos dos vários regulamentos nacionais de segurança e padrões internacionais regendo as tecnologias de segurança geral do produto, emissões de escape, incêndios, explosões, ruídos, campo de visão do operador, capotagem veicular, radiação eletromagnéticas e substâncias químicas tóxicas. Baseados nestes achados, são feitos planos para desenvolver e inspecionar produtos. As orientações para os padrões de equipamentos de construção na Coreia, a Diretiva de Maquinaria na UE, as regras OSHA e MSHA nos EUA, e os Padrões GB na China, são refletidos nas metas de NPD. Os desenhos propostos são examinados para confirmar sua conformidade às metas NPD estabelecidas durante o estágio de desenho do novo produto. Os testes e a acreditação por autoridade certificadora durante o estágio de verificação, confirmam se as metas são ou não alcançadas, no que concerne às áreas de desempenho que têm influência direta na segurança do produto.

Provisão de Informações Acuradas do Produto

A Doosan Infracore regula tudo do desenho de produtos manufaturados até seus serviços de vendas e pós-vendas. Estas regras regem o escopo e as abordagens do trabalho de cada função, a respeito de responsabilidade de produto e atividades

relacionadas de segurança de produto. Além disso, os clientes recebem informações sobre o uso e manutenção segura desses produtos, e são envidados todos os esforços para comunicação mais efetiva e claramente com o cliente. Etiquetas de segurança com as palavras "Cuidado", "Aviso" ou "Perigo", dependendo do nível de risco, são fornecidas como lembretes, para que a máquina seja operada e mantida seguramente. Além disso, o prefácio do manual do produto apresenta e enfatiza claramente o que os usuários devem ter em mente para operação e manutenção seguras. As etiquetas de segurança afixadas nestas máquinas são feitas estritamente segundo ISO 9244, enquanto o manual do produto e o manual do operador, que acompanha, são preparados segundo as orientações de ISO 6750.

* Os produtos são fabricados e entregues aos clientes que satisfazem as regras de segurança e as atividades de prevenção de acidentes em sua região, como as regras de segurança europeias, as regras de segurança chinesas e leis de responsabilidade de produtos.

Salvaguarda dos Dados de Clientes

A Equipe de Segurança de Dados foi estabelecida em 2012, com um Diretor de Privacidade e pessoal, que executam o sistema de proteção de dados a nível corporativo. Cada divisão também designa um oficial de proteção de dados a nível de trabalho. Em setembro de 2012, as regras de proteção de dados pessoais, planos de controle de dados internos e o guia de criptografia e compromisso escrito foram anunciados. Daí por diante, instruções sobre proteção de dados foram fornecidos a todos os funcionários na Coreia e China. Mais, foi completada a criptografia para a base de dados que armazena os números de identidade de cidadãos, e outros dados pessoais. Acesso à base de dados é estritamente controlado e um sistema de monitoração dos registros foi instalado. Todas as unidades da empresa que lidam com informações pessoais são monitoradas e inspecionadas. Nenhum vazamento de dados pessoais ou violações de leis a respeito de dados pessoais ocorreram nos últimos 3 anos, a partir de 2012. Monitoração abrangente também é realizada para detectar comportamentos suspeitos a respeito de vazamento de dados, ou mau uso, incluindo ler os dados fora do horário de trabalho, ou acessar excessivamente os dados. Treinamento e orientações sistemáticas são fornecidos para as pessoas que trabalham em Recursos Humanos, Marketing, Serviço ao Cliente, ICT e outras unidades que manuseiam dados pessoais. Treinamento também é fornecido para empresas de entregas, centros de treinamento e outros fornecedores de serviços terceirizados, a quem são fornecidos dados pessoais. Os sistemas de processamento de dados pessoais, como e-RH e ERP, agora armazenam um número mínimo de números de identidade de cidadãos, e o acesso a esses sistemas é monitorado.

Vendas Responsabilizáveis e Atividades de Marketing

A Doosan Infracore cumpre as leis a respeito de publicidade falsa ou enganosa em 2012. Seguimos estritamente as leis a esses respeito, oferecendo apenas informações transparentes e honestas em nossas atividades de vendas e marketing.

MELHORAMENTO DO VALOR DO FUNCIONÁRIO

QUESTÕES CENTRAIS

1

Gerenciamento de RH

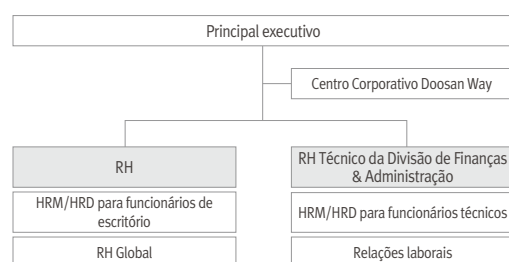
2

Desenvolvimento de RH

3

Relações Trabalhistas Ganhar-Ganhar

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



VANTAGENS DOS INTERESSADOS

P. O que são valores importantes de tempo relacionados aos funcionários para crescimento sustentável?

1. Melhorar as condições de trabalho dos funcionários (benefícios adicionais, equilíbrio trabalho-vida privada, ambiente de trabalho melhorado)
2. Sistematizar e atualizar os processos de trabalho
3. Comunicar vertical e horizontalmente dentro da organização
4. Avaliar acuradamente o desempenho e proporcionar compensação justa
5. Proibir práticas discriminatórias contra funcionários (sexo, origem, laços escolares, idade, etc.), respeitar diversidade, fornecer oportunidades de igualdade (para promoção, prêmios, etc.).

* Resultados recentes de pesquisa (setembro de 2012, 1.293 funcionários respondentes)

INDICADOR-CHAVE DE DESEMPENHO

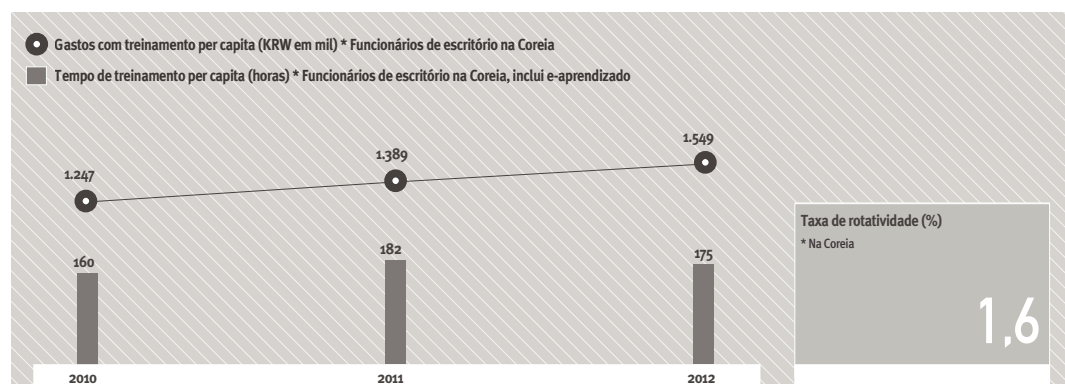


GRÁFICO DE DESEMPENHO

Questões Principais	Resultados de 2012	Planos de 2013
1 Gerenciamento de RH	<p>Plano estabelecido e implementado para atrair rapidamente excelentes engenheiros</p> <p>Programa sistemático estabelecido e implementado para nutrir talentos de classe mundial de todo o mundo</p> <p>Competências de operação melhoradas para o pessoal global</p> <p>Nutrir a mobilidade global integrada</p>	<p>Tornar a organização mais eficiente e fortalecer o sistema de organização</p> <p>Fortalecer o programa para contratar excelentes engenheiros no exterior.</p> <p>Melhorar as regulamentações baseadas na filosofia do Doosan Way</p> <p>Assegurar a operação da mobilidade global</p>
2 Desenvolvimento de RH	<p>Sistema de competências de trabalho estabelecido</p> <p>Sistema de academia de trabalho criado</p> <p>Sistema de consulta global de RH estabelecido</p> <p>Estabelecida a plataforma do sistema global de consulta de RH</p> <p>Aprovação recebida para um centro de treinamento de tecnologia com instalações de prática</p>	<p>Construir um sistema para nutrir especialistas de trabalho (ligado ao sistema RH)</p> <p>Reestabelecer um sistema de treinamento de trabalho baseado nas competências do trabalho</p> <p>Estabelecer um sistema de consulta para nutrir RH global</p> <p>Expandir o programa de treinamento de liderança global</p> <p>Construir um centro de treinamento de soldagem</p> <p>Construir uma instalação de prática para montagem e desmontagem de produtos; remodelar a instalação de prática no centro de treinamento de tecnologia</p>
3 Relações trabalhistas ganhar-ganhar	<p>Reforçada a comunicação entre trabalho e gerenciamento</p> <p>Reforçadas atividades sindicais ganhar-ganhar</p> <p>Construir um sistema para CSR conjunta entre o sindicato e a empresa</p>	<p>Comitês locais 'formar e executar', para melhoria da competitividade</p> <p>Avançar atividades de suporte a cliente</p> <p>Avançar as atividades de CSR através da Hopes & Dreams Corps.</p>

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade
48	Governança Corporativa Responsabilizável
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
56	Melhoramento do Valor do Funcionário
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais

2012 SPECIAL ACTIVITY

Sistema de Competências do Trabalho

Um sistema de competências no trabalho foi colocado em pleno efeito em 2012 para endereçar fortes demandas e requerimentos de um mecanismo que nutre especialistas, em equilíbrio com a filosofia RH da Doosan Infracore. Como resultado, as capacidades do funcionário podem ser agora continuamente melhoradas.

Progresso em 2012

Sistema estabelecido para modelar e gerenciar competências do trabalho

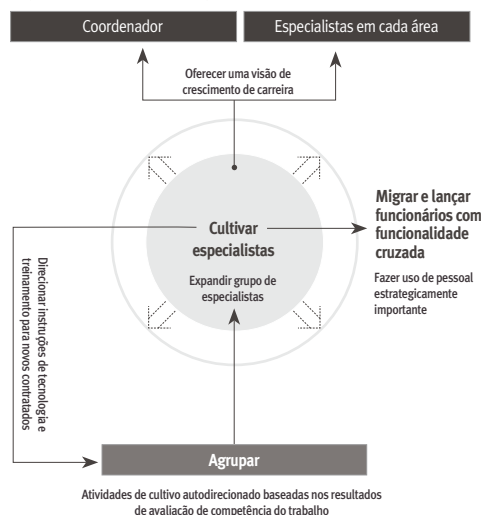
Significado

O grupo de funcionários com habilidades especializadas foi expandido, e os funcionários receberam a opção de aspirar a crescer em suas carreiras como especialistas. Vários diagnósticos e programas relacionados à competência estão sendo feitos para habilitar atividades robustas de autodesenvolvimento.

Efeitos antecipados

O novo sistema fortalece a trilha do treinamento interno do especialista, e melhora o sistema do plano de desenvolvimento de carreira baseado em competências do trabalho (CDP). Espera-se que ele construa sistematicamente um ambiente para nutrir competências do trabalho, para que a competitividade de contratação da empresa seja fortalecida, e pessoal recentemente contratado seja incorporado rapidamente.

Objetivos do Sistema de Competências do Trabalho



Gerenciamento de RH

Criar empregos e Realizar diversidade

Nossa força de trabalho de 15.206, consiste de pessoas de todo o mundo, e impulsiona o crescimento e o avanço da Doosan Infracore. Desse total, 5.764 trabalham na Coreia, e 9.442 fora da Coreia. O número de contratações regulares na Coreia é de 5.577 (96,8%), enquanto que 191 pessoas (3,3%) são temporários. Como estipulado pelo Doosan Way, nenhum funcionário deveria sofrer discriminação baseada em sexo, religião, raça ou idade, com respeito a contratação, avaliação de desempenho ou compensação. Na Coreia, as pessoas têm tratamento preferencial depois do serviço militar ao serem contratados, segundo as leis.

Políticas de Gerenciamento Amigas das Famílias

A qualidade das vidas dos funcionários melhora quando o equilíbrio adequado é alcançado entre tempo no trabalho, tempo em família e tempo de lazer. Com essa finalidade, funcionários na Coreia têm pelo menos 2 semanas de férias de verão, enquanto o Dia da Família permite que os funcionários deixem o trabalho mais cedo e tenham tempo de qualidade em seus lares. Além disso, um pacote de benefícios adicionais ajuda os funcionários coreanos com empréstimos para casa própria, licença-maternidade, cuidados infantis, checkups de saúde, tratamento médico e educação infantil. Centros de cuidados infantis e berçários estão sendo instalados nos locais de trabalho, para ajudar funcionárias mães de crianças pequenas. Os centros de cuidados infantis iniciaram na fábrica de Incheon, sede em Seul e fábricas de Changwon em 2012. Além disso, as famílias de funcionários na Coreia são encorajadas a juntar-se a vários programas de trabalhos voluntários de serviço comunitário, como catar lixo de montanhas e riachos, fornecer ajuda às comunidades rurais e entregar brinquedos de carvão a famílias de baixa renda. A união das famílias é reforçada enquanto são praticados os princípios do Doosan Way. Em 2013, famílias de funcionários são convidadas a frequentar reuniões de instruções em operações da empresa, ajudando os membros da família a melhor entender seus empregadores, e comunicar-se livremente com outras famílias de funcionários.

Avaliação e Compensação Justas de Desempenho

A avaliação de competência do funcionário da Doosan Infracore é baseada no conceito do funcionário ideal da Doosan, e realizada de maneira objetiva e justa. A avaliação identifica as forças individuais e as áreas que necessitam mais desenvolvimento, e então são fornecidas as oportunidades apropriadas para crescimento e educação. Em 2012, o sistema de gerenciamento pessoal foi atualizado para refletir visivelmente nas avaliações de desempenho o crescimento do indivíduo paralelo ao Doosan Way. A avaliação do desempenho é realizada segundo a metodologia de gerenciamento por objetivos (MBO), numa discussão cara a cara, com comentários entre o avaliado e o supervisor dele/dela. Esta abordagem aumenta a receptividade do funcionário aos resultados, e torna a ligação entre desempenho e pagamento mais transparente.

O crescimento do funcionário leva ao crescimento do negócio, e parte da receita aumentada é reinvestida nos funcionários, num ciclo virtuoso que estimula as competências centrais da empresa. Em outras palavras, esta é a 'estratégia 2G' do Grupo Doosan (Crescimento (Growth) de Pessoas, Crescimento (Growth) de Negócios) para um sucesso pleno.

Desenvolvimento HD

Sistema de Academia do Trabalho

O sistema de treinamento do trabalho é organizado por função laboral, para incluir P&D, compras, garantia de qualidade, vendas & marketing e recursos humanos. O sistema de academia está sendo reformado em torno de competências específicas de tarefas. As competências de trabalho são cultivadas desde a época em que o funcionário entra na empresa, para fazê-lo(a) crescer sistematicamente para ser um(a) especialista. A Divisão de P&D Corporativa e a Universidade de Choong-Ang dirigem conjuntamente a Academia de Tecnologia Inovadora, um programa que cultiva especialistas em P&D. Participantes do programa recebem 3 semanas de instrução dos membros docentes da Universidade Choong-Ang, e usam as instalações de P&D do campus para realizar experimentos e adquirir experiência prática, daí desenvolvendo suas capacidades individuais enquanto aguçam as competências relacionadas ao trabalho.

Sistema Global de Consulta HRD

As oficinas do Doosan Way servem como ponto de partida para a construção de uma rede ligando as unidades de HRD às subsidiárias no exterior. Uma conferência global de HRD, realizada regularmente, fornece o campo para discussão e compartilhamento de vistas sobre sistemas de treinamento e programas centrais de treinamento em cada região geográfica.

Direção de HRD



O Sistema EDU (e-Doosan University)

Foi estabelecido um processo que serve como índice conjunto de HRD entre as divisões individuais de negócios, ajuste e gerenciamento de metas de divisão para níveis de proficiência em línguas estrangeiras, créditos de aprendizado e planos de treinamento. Além disso, a EDU foi lançada online como um portal HRD a nível de grupo, ajudando a estimular atividades para aguçam as competências relacionadas a trabalho de todos os funcionários. Para realizar a exclusiva filosofia HRD mais adiante, será estabelecido um sistema para gerenciamento de padronização do índice HRD, permitindo efetiva monitoração de todas as atividades HRD.

Treinamento de Liderança Expandido

O Programa Insight é desenhado para ajudar todos os funcionários da Doosan, dentro e fora da Coreia, a entender e adquirir habilidades essenciais de liderança para cada posição organizacional. Esta sendo introduzido em estágios, iniciando com executivos e líderes de equipe. Além disso, será oferecido a todos os funcionários o curso "Melhoria do Pensamento Estratégico através da Resolução de Problemas (STEPS - Strategic Thinking Enhancement through Problem Solving), baseado na teoria da resolução de problemas em 7 etapas de McKinsey, para ajudá-los na adoção de melhores métodos de trabalho.

Programa Reforçado para Cultivar Pessoal de P&D

Em 2012, funcionários trabalhando em P&D foram convidados a frequentar a Escola de Liderança, a Escola de Trabalho, a Escola de Vitalização Organizacional, ou a Escola de Desenvolvimento de Carreira, e cada pessoa recebeu uma média de 28 horas de instrução durante o ano. O número de horas de treinamento por ano, gastos anuais com treinamento e outros indicadores HRD estão se elevando e melhorando estavelmente desde 2008. Também importante, a Faculdade de Ferramenta de Máquina (MTC) foi estabelecida para aguçam habilidades tecnológicas de novos contratados em posições de tecnologia dentro do BG Ferramentas de Máquinas. Os vários currículos cobrem raspagem com ferramenta de máquina, operação de usinagem e montagem básica.

Oficinas do Doosan Way foram realizadas para todos os funcionários de P&D em 2012, fornecendo a oportunidade para aprender e compartilhar os valores estipulados na filosofia corporativa da Doosan. Em 2013, um Centro de Treinamento em Soldagem abrirá dentro da fábrica de Incheon, para aguçam habilidades de trabalho, e o Centro de Treinamento em Tecnologia está sendo remodelado para ser mais efetivo na comunicação e entendimento dos mecanismos de produtos e processos de fabricação. Os programas de treinamento serão expandidos com novos cursos sendo desenvolvidos para acomodar as necessidades dos funcionários em tarefas relacionadas à tecnologia. Adicionalmente, serão oferecidos programas para aguçam as qualidades técnicas necessárias para preencher o papel de cada posição segundo o sistema revisado de pessoal para funcionários em posições tecnológicas.

Treinamento para os Próximos Aposentados

A Doosan Infracore realiza a cada ano treinamento para funcionários que se aproximam de sua idade de aposentadoria. São providenciadas palestras sobre metas na vida depois do trabalho, gerenciamento de mudanças e soluções de gerenciamento de saúde, daí ajudando os participantes a fazerem uma transição suave para seus anos de aposentadoria.

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade
48	Governança Corporativa Responsabilizável
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
56	Melhoramento do Valor do Funcionário
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais

Relações Trabalhistas Ganhar-Ganhar

Durante 2010, vários programas de cooperação trabalho-gerenciamento foram executados juntos, enquanto um consenso entre ambos os lados foi construído, na base de confiança e respeito mútuos. Estes desenvolvimentos geraram uma nova parceria trabalho-gerenciamento que marca o início da cooperação 'ganhar-ganhar'. O lançamento deste sindicato 'ganhar-ganhar' levou a alguns desenvolvimentos sem precedentes: uma declaração de que não haverá mais greves, reconhecimento do direito da empresa de ajustar aumentos de salários para negociações salariais mínimas, e o acordo trabalho-gerenciamento sobre o melhorado sistema de pessoal para funcionários em posições de tecnologia. A competitividade de empregos relacionados a tecnologia na Doosan Infracore foi fortalecida, e foi deitada a fundação para a cooperação 'ganhar-ganhar' mais adiante.

Canais para Diálogo entre Trabalho e Gerenciamento

Comitê de Bem-Estar	Inspeções Conjuntas de Segurança	Segurança Industrial e Comitê de Saúde do Trabalhador
Comitê de Distúrbios Musculoesqueléticos	Comissão de Agravo	Conselho Trabalho-Gerenciamento

Comunicação Reforçada entre Trabalho e Gerenciamento

O Trabalho e o Gerenciamento na Doosan Infracore estão engajados em diálogo cômico e aberto, num esforço de melhorar as relações. A empresa dá instruções de desempenho trimestrais para os sindicatos na Divisão de Operação e em cada BG, enquanto o Presidente e Principal Executivo lidera instruções para cada lado, num esforço constante de assegurar transparência gerencial. O Conselho Trabalho-Gerenciamento, mesas-redondas entre trabalho e gerenciamento e conselhos a nível de trabalho para melhorar políticas, todos servem como canais para o diálogo. Além disso, "comitês de melhoria da competitividade no local de trabalho" estão sendo formados, consistindo de representantes do trabalho e do gerenciamento junto com supervisores de linha de frente, para discutir todas as questões pendentes. Esses comitês expandem mais o escopo dos debates entre trabalho e gerenciamento, e agem como corpos deliberativos eficientes. (Sete comitês se reuniram um total de 51 vezes em 2012).

A decisão de nunca convocar uma greve foi feita para construir uma nova cultura trabalho-gerenciamento baseada em cooperação e confiança mútuos	Uma oportunidade para genuínas comunicações entre trabalho-gerenciamento foi criada, descartando conflitos e confrontações, e construindo sobre a base de confiança e respeito mútuos.
O ano de 2012 marcou o início de uma nova era de relações laborais ganhar-ganhar, com o consenso formado entre trabalho e gerenciamento em como realizar a visão corporativa.	Consultores externos vieram para pesquisar e analisar o atual estado das relações trabalhistas, estabelecer uma direção para melhorias futuras e achar um plano para fortalecer a competitividade.

Sistema para CSR Conjunta entre Sindicatos e a Empresa

Trabalho e gerenciamento agora procuram ser parceiros com as comunidades locais, e estão expandindo a comunicação com os despossuídos da sociedade. O Hopes and Dreams Corps foi estabelecido como um corpo de CSR suportado tanto pelo trabalho quanto pelo gerenciamento, e sua intenção em engajar-se em serviços comunitários foi divulgada publicamente. Foi também deitada a fundação para que as comunidades locais se juntassem a esse esforço e para melhores comunicações com as comunidades locais. Foi assinado um pacto com o Escritório de Emprego e Trabalho da Região Central, sob o Ministério de Emprego e Trabalho, para preencher responsabilidades sociais juntos, alargando o consenso para crescimento compartilhado com as comunidades locais. Os esforços de 2012 foram reconhecidos pelo Ministério de Emprego e Trabalho, que designou a Doosan Infracore como uma "excelente empresa para responsabilidade social trabalho-gerenciamento".

Atividades CSR Organizadas Conjuntamente pelo Trabalho e pelo Gerenciamento

Entregar briquetes de carvão para aquecimento para famílias de baixa renda, e fazer kimchi para caridade	2 x por ano
Organizar eventos atléticos para pessoas com incapacidades físicas	1 x por ano
Organizar programas voluntários para ajudar os necessitados	2 x por ano

Endereçando Agravos de Funcionários

O Comitê de Agravo, que consiste de 3 representantes do trabalho e 3 do gerenciamento, recebe queixas e opiniões de funcionários, chega a um consenso sobre a ação corretiva, e ajuda a elevar o moral dos funcionários. Dessa forma os funcionários podem concentrar-se melhor em seu trabalho. A partir de 2013 conselhos jurídicos grátis serão fornecidos aos funcionários, para ajudá-los a resolver quaisquer agravos que possam ter.

* Conformidade com a ILO: A Doosan Infracore cumpre as convenções da ILO (Organização Internacional do Trabalho - OIT) que banem discriminação, trabalho infantil e trabalho forçado, e permitem liberdade de associação.

Zoom

— Suporte para Diversidade e Tratamento Igual, Proteção aos Direitos Humanos —

Na América do Norte, a Doosan Infracore International Inc., a Bobcat Company e a Doosan Infracore Energia Portátil realizam atividades objetivando estimular o respeito pela diversidade e a criação de um local de trabalho livre de discriminação. Operamos diversos sistemas de recrutamento em tandem com atividades de suporte, para permitir que mulheres, minorias, soldados que deram baixa das forças armadas, e os incapacitados físicos sejam admitidos pela empresa, daí garantindo a diversidade entre nossos funcionários. Nós também postamos noticiosos, políticas e esforços sob o nome de um oficial executivo, para suportar a diversidade e banir a discriminação em nossos locais de trabalho.

Como parte de tais esforços, os funcionários de nosso escritório em Atlanta marcaram o Dia de Martin Luther King e conduziram serviços voluntários no Jardim Comunitário de Atwood, junto com a organização comunitária Hands On Atlanta. Eles fizeram cômodas em salas de aula, junto com provisões de material escolar para estudantes entrando num novo semestre, e organizaram salas de aula e vizinhanças das escolas.

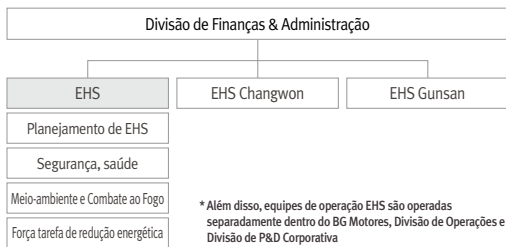
Global

ESTABELECIMENTO DO SISTEMA DE EHS INTEGRADO

QUESTÕES CENTRAIS

- 1**
Sistema Integrado de Gerenciamento de EHS
- 2**
Resposta às mudanças climáticas e gerenciamento da redução dos gases do efeito estufa
- 3**
Gerenciamento de Impactos Ambientais
- 4**
Prevenção e Gerenciamento de Riscos de EHS
- 5**
Promoção de Segurança e Saúde do Funcionário

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



VANTAGENS DOS INTERESSADOS

P. Quais são os mais importantes valores ambientais requeridos para assegurar crescimento sustentável?

- Desenvolvimento de produtos ecoamigáveis
- Estabelecimento de uma visão, estratégia, política e sistema ambientais.
- Resposta a regulamentos ambientais de produtos (GHGs, gases emitidos, produtos químicos e substâncias de risco)
- Redução e gerenciamento de poluentes ambientais no local de trabalho (água, ar, dejetos, ruído, maus cheiros, etc.)
- Resposta às mudanças climáticas (gerenciamento e redução do consumo de energia e GHGs, e introdução de transações com emissões.

* Resultados de pesquisa de 2012 (baseados nas respostas de 96 interessados externos, setembro de 2012)

INDICADOR-CHAVE DE DESEMPENHO

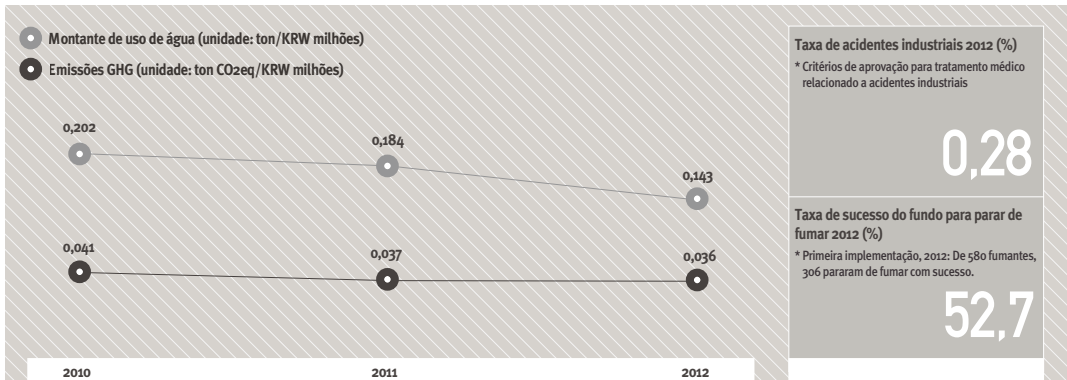


GRÁFICO DE DESEMPENHO

Principais questões de gerenciamento	Desempenho de 2012	Plano de 2013
1 Sistema Integrado de Gerenciamento de EHS	Construção do Sistema Integrado de EHS	Aplicação do sistema de avaliação global, e nossa própria avaliação
	Construção do Sistema Integrado de TI de EHS	Gerenciamento e melhora do sistema de mudanças, por área
2 Resposta às mudanças climáticas e gerenciamento da redução dos gases do efeito estufa	Construção do sistema de resposta às mudanças climáticas	Operação das estratégias de gerenciamento de carbono de médio e longo prazo na empresa inteira
	Esforços de redução de GHGs (operação integrada de compressores de ar)	Análise da redução potencial e formulação de guia
3 Gerenciamento do impacto ambiental	Gerenciamento do ar (Investimento deKRW 10 bilhões para instalar instalações de redução de maus odores, etc.)	Estágio 2 de melhoramento para sistemas de transferência de poeira
	Gerenciamento de água (reposição de transportadores de tanques da SOD)	Construção de sistemas de descarga zero de águas servidas
	60% de gerenciamento e purificação do solo completados	Restauração do solo contaminado
	Gerenciamento de substância de risco (reposição de encanamento dilapidado de óleo)	
4 Prevenção e gerenciamento de riscos EHS	Construção de sistema EHS de campo iniciado por trabalhadores	Construção e suporte para sistema de autogerenciamento de fator de risco
	Construção de sistemas compreensivos de segurança e saúde para funcionários	
5 Promoção de Segurança e Saúde do Funcionário	Prevenção de incêndios e acidentes de segurança	Construção de sistemas de monitoração em tempo real para trabalho envolvendo equipamento contra incêndios
	Operação de programa de promoção de saúde (fundo para parar de fumar)	Operação exemplar de clínicas para parar de fumar e restaurante interno de alimentos com baixo teor de sódio (sal)
	Suporte para promoção de saúde nos fornecedores	

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	<
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

2012 SPECIAL ACTIVITY

Serviço de suporte médico no exterior, para pessoal no exterior e funcionários despachados em viagens de negócios

Em 2012, para assegurar a saúde e a segurança de nosso pessoal no exterior e funcionários despachados em viagens de negócios, implantamos o programa de gerenciamento de segurança da empresa de serviços de suporte médico e de segurança top do mundo, numa base da empresa inteira. Sob este programa começamos a fornecer um serviço compreensivo de saúde, cuidados médicos e de saúde em 2013 a 2.800 funcionários pelo mundo, incluindo pessoal no exterior e membros de suas famílias, funcionários despachados em viagens de negócios (desde 2012) e todos os funcionários domésticos despachados em viagens ao exterior.

1. Serviço de suporte médico no exterior

Este serviço inclui a provisão de informações médicas em cada país, transferências médicas de emergência e serviços de resgate, aconselhamento médico 24 horas, e marcação e gerenciamento de diagnóstico de paciente.

2. Serviço de suporte de segurança no exterior

Este serviço inclui a provisão de informações de segurança para viagens, operação de 'sala da situação' de segurança e a provisão de suporte a transferências em situações de segurança.

3. Serviço de suporte a viagens

Este serviço compreende serviço de suporte jurídico e um serviço de traduções e interpretações de emergência.

Sistema de Gerenciamento de EHS Integrado

Construção do Sistema de EHS Integrado

A Doosan Infracore determinou 12 tarefas estratégicas para serem realizadas em conjunção com as seguintes 4 direções estratégicas: estabelecimento de um sistema de proteção de segurança voluntária; melhora da excelência de gerenciamento EHS; melhora da liderança de mão de obra e profissionalismo de EHS; e melhoramento da eficiência pela implementação do sistema de EHS integrado. Como tal, construímos e implementamos o sistema de gerenciamento de EHS integrado pela empresa inteira, e asseguramos que as 4 estratégias EHS e as 12 tarefas-chave estejam completas em todas as operações na Coreia e no exterior, seja pelas equipes EHS ou pelos funcionários profissionais representada pela equipe de planejamento. Estes esforços formam a base para a criação de locais de trabalho ecoamigáveis, e pelo estabelecimento de uma cultura de gerenciamento de segurança voluntário.

Estímulo das Capacidades EHS e Proteção do Profissionalismo (sistema de treinamento e desempenho)

Baseado em sistema de treinamento EHS, a partir de 2013 iniciaremos a operar a Academia EHS, para estimular as capacidades dos funcionários de EHS e apoiar os peritos. Analisaremos as tarefas EHS, demandas de pesquisas de educação, introduziremos currículos anuais e estabeleceremos créditos requeridos por posição, daí operaremos cursos baseados em créditos. Nós também integraremos a operação de sistemas de treinamento EHS existentes, por indivíduo e equipe, através de um sistema de treinamento profissional, daí significativamente melhorando os níveis educacionais e estimulando peritos em EHS.

Realizar Seminários EHS Globais

Desde 2011 temos realizado seminários EHS uma vez por semestre, para melhorar nossas capacidades de mão de obra EHS pela empresa inteira, e compartilhar informações e comunicar ativamente. O pessoal relevante apresenta as tendências técnicas e as medidas avançadas de aplicação prática para diversas áreas de EHS como segurança, ambiente, cuidados com a saúde e mudanças climáticas, e são agraciados prêmios baseados em avaliação justa. Em 2012 realizamos um seminário global ao qual membros do pessoal de nossa subsidiária chinesa foram convidados, e seminários futuros serão expandidos para incluir participantes de locais de trabalho europeus e outros no exterior.

Construção e Operação do Sistema de EHS TI Integrado

Construímos um sistema de EHS TI integrado para estimular o processo de gerenciamento EHS, num lance para estabelecer uma base sólida para responder às diversas regras domésticas e estrangeiras. Isso nos habilitou a compartilhar informações EHS em tempo real, para monitorar situações existentes, e analisar operações do sistema, junto com a totalização dos resultados da análise, daí habilitando rápido processo decisório e adiantamento do trabalho, encurtando tempos trabalhados e consequentemente maximizando nossa eficiência no trabalho. O sistema EHS TI envolve o desenvolvimento e implementação de 249 programas objetivando 31 processos de trabalho, e é classificado no gerenciamento comercial de EHS, gerenciamento de segurança, gerenciamento ambiental, gerenciamento de combate ao fogo, gerenciamento de cuidados com a saúde e gerenciamento de gases do efeito estufa (GHGs). O sistema consiste de EHS baseado em ERP (SAP) para gerentes de EHS, portal EHS (Web) para pessoal de campo, e EHS móvel (smartphones, tablets PCs) para uso em campo.

A Doosan Infracore reconhece EHS como uma importante questão CSR e a usa como nova oportunidade comercial, respondendo positivamente à questão. Particularmente, nós vemos resposta às mudanças climáticas, gerenciamento de poluentes, segurança e cuidados com a saúde como questões importantes da perspectiva das operações comerciais e interessados, e estamos comprometidos a melhorá-las e gerenciá-las compreensivamente.

Resposta à Mudança Climática e Gerenciamento de Redução GHG

Construção do Sistema de Resposta às Mudanças Climáticas

Para responder eficientemente à principal questão mundial de mudança climática, formamos uma equipe exclusiva, com pessoal exclusivo. Nós gerenciamos e verificamos plenamente os estoques de emissão de GHGs em nossos locais de trabalho, tendo começado pelos dados de 2004. Também, baseados em nossas estratégias de mudanças climáticas de médio a longo prazo e planos de negócios anuais, gerenciamos nossas metas GHG e executamos várias atividades de resposta. Em 2013, começamos a operar uma força tarefa para economizar energia na empresa inteira, para responder sistematicamente às mudanças climáticas. Ademais, para diagnosticar nossas atividades nas operações chinesas de resposta às mudanças climáticas, a partir deste ano calcularemos as emissões GHG em 4 locais de trabalho chineses, e analisaremos o sistema deles de gerenciamento de GHG.

Basicamente, nosso gerenciamento de emissões GHG da empresa inteira é avaliado e analisado baseado no EMS (sistema de monitoração de energia), e no sistema de gerenciamento de GHG dentro do sistema EHS TI. As quantidades de consumo de energia elétrica, GNL, e outras formas de energia são automaticamente entrados no sistema por medidores, e as quantidades de consumo de outras formas de energia menos consumidas, como o diesel, são gerenciadas pelo pessoal relevante. Este processo de gerenciamento é implementado segundo o "Regras sobre Energia e Gerenciamento de GHG" interno, que continua a ser atualizado de acordo com as leis e tendências prevalentes.

Esforços para a Redução de GHG: Emissões de Principais Fontes Emissoras e Meta de Desempenho v. Redução

Nosso padrão de emissões GHG é tal que, devido às características de nossos processos de montagem, emissões indiretas por energia elétrica adquirida são responsáveis por mais de 70% do total, seguindo-se aquecimento por GNL e diesel usado para teste de operação do produto e transferência de veículos. A fábrica de Incheon (sede), que tem a operação de maior escala, é o maior emissor de GHG, seguida pelas fábricas de Changwon e Gunsan respectivamente. A fábrica de Incheon, que em 2011 tornou-se a primeira fábrica alvo do gerenciamento da meta de emissões GHG, recebeu uma quantidade permitida de emissões de 134,474t CO₂ para 2012, depois de nossa negociação com o governo, embora suas reais emissões tivessem o total mais baixo de 106,373t CO₂ devido à implementação bem-sucedida de várias atividades de redução.

*Para detalhes, veja o Apêndice da página 80.

Estabelecimento do Sistema de Gerenciamento de Operação Integrada de Compressores de Ar : A fábrica de Incheon, que experimentou considerável perda de energia devido à operação de compressores de ar individuais, aplicou o sistema de operação integrada aos seus compressores de ar, para melhor controlar sua carga. Este sistema permite controle integrado dos compressores de ar, opera múltiplos compressores de ar como um só, e controla sua carga, daí minimizando o desperdício durante a operação. Foi investido um total de KRW 400 milhões na construção do sistema de operação integrada, o que ajuda a economizar estimados 14 milhões kW de energia elétrica e custos de KRW 139 milhões anuais, assim como reduz as emissões anuais de GHG em 671t CO₂.

Melhorada Eficiência dos Compressores de Ar Alcançada através de Redimensionamento : Uma análise do ar comprimido na fábrica Incheon Sul revelou que compressores de ar de 450HP causavam um montante significativo de perdas operacionais; assim sendo, foram adotados compressores de ar de 250HP, e compressores de ar do tipo de conversão e do tipo fixo foram operados juntos. Este sistema duplo, levando em conta as características da época de mudança de carga da fábrica sul, usa compressores de ar do tipo de conversão para fornecer ar comprimido numa base constante, e ativa os compressores do tipo fixo durante a ocorrência de carga repentina. Esse redimensionamento, que requereu um investimento de KRW 500 milhões, economiza 1.527Kwh de energia elétrica e custos anuais de KRW 148 milhões, reduzindo as emissões de GHG em 712t CO₂.

Gerenciamento de Impactos Ambientais

Gerenciamento do ar

Desempenho através de tecnologia de tratamento de odores: A Doosan Infracore faz o seu melhor para criar agradáveis locais de trabalho e minimizar os impactos ambientais das comunidades locais pertinentes. No que diz respeito à redução de odores em fundições, havia uma falta total de força tecnológica doméstica, e daí de sua aplicação, mas conseguimos suplantar o pobre tratamento existente nas instalações dos odores misturados (solventes orgânicos, amônia e enxofre). Em 2012, revisamos as tecnologias de redução de odores de empresas avançadas na Alemanha e no Japão, e aplicamos as tecnologias e instalações capazes de remover odores misturados, por material. Isso possibilitou que baixássemos a concentração da descarga de odores para menos de 50% (150 vezes) do padrão legal melhorado (500 vezes -> 300 vezes).

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	<
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

Investimento e melhoria das instalações: Para formular um plano de melhora incluindo investimentos em duas fases em melhora ambiental, adotar uma abordagem fundamental aos odores, e realizar um investimento efetivo em instalações, formulamos a etapas 1 e 2 do plano mestre para os dois anos de 2010 e 2011. Na etapa 1 colocamos instalações de redução de odores em nossas linhas de fundição de moldes e instalações de dissolução, e usamos sistemas de ventilação, além de construir uma estrutura superior de coleta de poeira. Na etapa 2, relançamos o layout de melhora do desempenho das existentes instalações de redução de odores, e investimos um total de UKRW 10 bilhões na melhora das instalações de redução de odores em nossa fábrica de material pesado. Para melhorar os sistemas de injeção de metal derretido, e evitar os vapores criados durante a injeção, aplicamos sistemas reguladores automáticos de chaminé. Para reforçar a exaustão do ar durante o despejo do metal derretido, instalamos injetores de metal derretido desenhados para ajustar automaticamente a quantidade de vento. Estamos continuando nosso investimento nas instalações e as atividades de melhora, para estarmos conformes com as relevantes leis reguladoras (abaixo de 50% do nível regulado). No entanto, alinhados com o influxo de residentes na comunidade e com as expectativas sempre maiores sobre o ambiente circundante, diminuiremos nosso volume de produção da fundição, e transferiremos as fábricas gradualmente, numa ação para assegurar melhoras mais fundamentais e reduzir a geração total de odores. Também construiremos sistemas de monitoração de odores (monitoração em tempo real de saídas de descarga e gerenciamento de concentração de odores no limite dos locais, através de sensores medidores automáticos), daí assegurando um gerenciamento permanente de odores.

Gerenciamento de Poeira

Para melhorar nosso ambiente de trabalho e o ambiente residencial da comunidade, estamos continuando a investir em instalações e melhorias objetivando reduzir a dispersão de poeira no ambiente atmosférico local. Melhoramos o ambiente onde o espalhamento de poeira é criado nos processos de transferir poeira através de coletores de poeira equipados com filtros, e onde os detritos de areia de moldagem são carregados em veículos. Para melhorar o processo de transferir coletores de poeira com filtros, em vez de usar o método existente de transferência por empilhadeira, construímos um sistema de vedação de poeira desenhado a transferir e coletar poeira através de tubos vedados usando injeção de ar. Também, remodelamos a armazenagem dos detritos de areia de moldagem numa estrutura fechada, instalando coletores de poeira no teto para evitar que a poeira seja dispersada para fora, e assegurando melhora fundamental. Além disso, para reduzir a dispersão de poeira causada pelo trânsito de veículos dentro da fábrica, instalamos máquinas automáticas de lavagem de rodas e de veículos para monitorar plenamente a dispersão de poeira. Para continuar a melhorar o problema da dispersão de poeira, usaremos tubos vedados, assim como construiremos sistemas de gerenciamento de transferência vedada de poeira em todos nossos processos principais. Também, construiremos sistemas de monitoração de poeiras (i.e., monitoração em tempo real de saídas de descarga e gerenciamento de concentração de maus cheiros no limite dos locais, através de sensores medidores automáticos), daí assegurando um gerenciamento permanente.

Gerenciamento de água

Para continuar a estar em conformidade com o nível total permitido de emissão de nitrogênio, uma causa da eutrofização da água, substituímos os nossos transportadores de tanque SOD Green Center. Injetamos novos transportadores contendo micróbios para aumentar a eficiência do tratamento de águas servidas, e melhoramos nossas instalações para gerenciar os poluentes para menos de 40% do nível legalmente permitido.

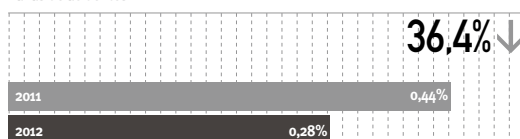
Gerenciamento do solo

Começando em 2009, a fábrica de Incheon conduziu uma pesquisa de precisão de dois anos da fábrica inteira para identificar o escopo da qualidade do solo, resultante de nossa operação comercial de longo prazo, e por um período de três anos (2011-2013) melhoramos voluntariamente a qualidade do solo. Até 2012, com um investimento de KRW 3,5 bilhões, tínhamos purificado 60% do solo contaminado. Em 2013, completaremos a melhoria do solo pela fundamental melhora da qualidade do solo, criando uma fábrica ecoamigável.

Gerenciamento de substâncias de risco

Óleos: Em 2012, a fábrica de Incheon começou a substituir os tubos de óleo para melhorar seu gerenciamento de vazamentos de óleo. Podemos operar sistemas rápidos de resposta, instalando existentes tubos enterrados no solo, e tubos duplos. Também fornecemos cursos educativos sobre a manipulação de produtos perigosos, com a intenção de estimular os retentores de licenças DGR, e aumentamos o número de retentores de licença para 18 (acima do número legalmente requerido de 8), daí reforçando nossos recursos humanos de gerenciamento e inspeção. Além disso, estamos construindo um sistema onde o pessoal de segurança DGR pode inspecionar substâncias de risco pelos sistemas móveis de EHS TI, para conduzir o gerenciamento integrado na empresa inteira das não conformidades.

Gases: Para evitar explosões causadas por vazamentos de gás, implementamos diversas medidas de melhora de instalações de produção de gás, incluindo a substituição de recipientes de gás e disjuntores. Removemos conexões de gás sem uso e paradas das fábricas, daí minimizando o número de conexões de gás e grandemente reduzindo o risco de explosões ou outros perigos. Também educamos os manipuladores de gás e pessoal indicado licenciado para fortalecer nosso gerenciamento humano de inspeções, e estabelecemos padrões de segurança de instalação e operação de gás, revendo as regras de gerenciamento de segurança de gás.



Prevenção e Gerenciamento de Riscos de EHS

Construção de Sistema EHS Liderado pelo Gerente de Campo

Construção de sistema de inspeção de segurança voluntária de máquinas e instalações: Para construir um sistema de inspeção de segurança voluntária liderado do campo, a Doosan Infracore preparou listas de inspeção pré-trabalho e padrões específicos de inspeções, e produziu os manuais correspondentes para o pessoal pertinente.

Sistema de inspeção de segurança voluntária de máquinas e instalações

Hora da inspeção	Antes do trabalho (uma vez por dia)
Inspetor	Trabalhador relevante
Método de inspeção	Inspeção visual segundo lista de verificação e manual
Alvos da inspeção	Dez tipos requeridos legalmente (21 itens), nove tipos fora dos legalmente requeridos (21 itens)

* Alvos legalmente requeridos: Bancadas de trabalho em lugares altos, compressores de ar, veículos de transporte interno, robôs, elevadores, gruas móveis, empilhadeiras, esteiras, gruas e prensas. Outros alvos (não legalmente requeridos): Conexões de gás, instalações locais de escape, instalações de pintura, carregadores de baterias, cortadores a oxigênio, vasos de pressão, dispositivos de solda a acetileno, armazenagem de produtos perigosos e posicionadores.

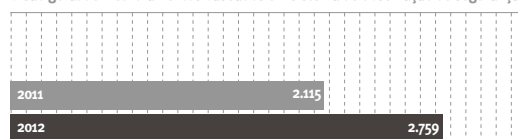
Sistema de observação de segurança e mantenedores da segurança: Para assegurar a efetividade do gerenciamento EHS, implementamos um sistema de observação de segurança, por unidade, para eliminar quaisquer riscos ou perigos, elevar a percepção dos funcionários sobre problemas de segurança, e para fortalecer nossas capacidades de mão de obra sob um sistema de gerenciamento de segurança de ciclo virtuoso.

Campanhas para a validação e observância das regras de segurança do 'meu' local de trabalho: A campanha da validação/observância da regra de segurança por unidade, objetivava identificar riscos potenciais associados com processos no 'meu' trabalho, e voluntariamente validar, educar e observar regras de segurança por unidade, num lance de fundamentalmente prevenir acidentes sob as atividades de reforma da percepção de EHS. Em 2012, validamos 158 regras de segurança por toda a empresa, e as usamos em nossa educação de prevenção de riscos.

Autogerenciamento de fatores de risco: A Doosan Infracore construiu um sistema de gerenciamento com o qual poderemos aplicar métodos sistemáticos e científicos de apontar com precisão fatores de risco ao identificar e avaliar fatores de risco, e considerar riscos, para permitir que todos os funcionários participem dessas atividades de segurança. Isso assegurará gerenciamento de segurança orientado para o campo, melhorará as capacidades dos trabalhadores no campo, e assegurará a competitividade fundamental da organização.

Atividades de Prevenção de Incêndios

A fábrica de Incheon ganhou o Prêmio de Excelente Combate aos Incêndios organizado pela Agência Nacional de Gerenciamento de Emergências, e agraciado pelo Ministro de Assuntos Domésticos. Este prêmio almeja promover as capacidades e o profissionalismo no combate a incêndios e segurança do local de trabalho, e construir um sistema voluntário de gerenciamento de segurança do setor privado. A revisão dos candidatos ao prêmio foi conduzida por 8 meses a partir de março 2012, baseada em investigações no local e documentação. Ganhamos um alto marcador na área de gerenciamento de segurança no combate aos incêndios, grandemente por nossa melhorada monitoração de trabalho com equipamento de incêndios antes, durante e depois do trabalho,



liderado pelo nosso centro de prevenção de desastres, que estabelecemos em 2011, e por nosso melhorado gerenciamento de inverno de dispositivos de aquecimento. Ganhar este prêmio isenta nossa empresa de inspeções de combate aos incêndios, assim como atrai incentivos econômicos no valor em torno de KRW 50 milhões e promove nossa imagem corporativa para o público.

Programa Ganhar-Ganhar

A Doosan Infracore implementa programas ganhar-ganhar de segurança e cuidados médicos junto com seus fornecedores: avaliamos os riscos dos fornecedores e fornecemos a eles o suporte técnico para suas iniciativas de segurança e cuidados médicos. Esses esforços possibilitam que os fornecedores assegurem capacidades de gerenciamento de segurança e cuidados médicos por eles mesmos, enquanto nos permite construir um sistema colaborativo para melhorar continuamente nossos sistemas de segurança e cuidados médicos. Este programa é aplicado em 500 grandes empresas em termos de vendas (classificada em 78ª) e seus fornecedores. Em 2012, implementamos o programa ganhar-ganhar de segurança e cuidados médicos com o enfoque em nossas fábricas de Incheon, Changwon e Gunsan e seus 76 fornecedores. Ganhamos o grau "A" nos três locais de trabalho.

Promoção de Segurança e Saúde do Funcionário

Operação e Resultados do Fundo Para Parar de Fumar

Em 2012, para promover a saúde de nossos funcionários e criar um ambiente sem fumo, lançamos um fundo para parar de fumar na empresa inteira. Como resultado, 580 funcionários participaram do programa, dos quais 306 (i.e., 52,7%) abandonaram com sucesso o fumo. Sob o fundo para parar de fumar, os indivíduos e a empresa cada um adicionou KRW 50.000 por mês num fundo: depois de 6 meses, os funcionários que foram bem-sucedidos ao abandonar o fumo receberam KRW 600.000 e suas histórias de sucesso foram publicadas na empresa inteira, enquanto que os que falharam doaram o dinheiro para uso em atividades de responsabilidade social de sua escolha, e em seus nomes.

Expansão dos Exames de Saúde:

Em 2011, a Doosan Infracore conduziu compreensivos exames de saúde dos funcionários, expandindo os alvos de funcionários com mais de 40 anos para os com mais de 35 e mais velhos. Depois de 2011, descobrimos 29 pacientes com câncer e de alto risco, dos quais 20 foram curados (taxa de cura: 69%).

Detecção adiantada de pacientes de alto risco



44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade
48	Governança Corporativa Responsabilizável
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade
56	Melhoramento do Valor do Funcionário
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais

Gerenciamento Melhorado de Funcionários com Descobertas nos Exames (implementação do programa de gerenciamento de saúde)

Realizamos um programa de gerenciamento de saúde, incluindo aconselhamento por médico e exames de sangue, a cada 4 meses, seguindo-se ao exame de saúde anual, objetivando funcionários que requerem cuidados posteriores. Tais funcionários são classificados em 4 classes, e não se permite que façam horas extras e trabalho noturno, para assegurar que cuidem bem da própria saúde.

Gerenciamento de Fatores Físicos e Químicos de Risco nos Locais de Trabalho

Seguindo o Artigo 42 da Lei de Segurança Industrial e Cuidados Médicos, nós avaliamos o ambiente de trabalho de nossas fábricas com respeito aos processos de trabalho de risco (ruído, poeira, metais pesados, solventes orgânicos, etc.) 2 vezes por ano. Nós tomamos medidas de melhoramento como a adoção de ferramentas eletrônicas de baixo ruído, instalação de ventiladores exaustores locais, e fechamento de fontes relevantes. Como resultado, nós reduzimos o processo de exposição em 30% comparado a 2010.

Gerenciamento de Fatores de Risco de Doenças Musculoesqueléticas

Conforme a regra de critérios de segurança industrial e cuidados médicos do Artigo 657, sob o Artigo 24 da Lei de Segurança Industrial e Cuidados Médicos, conduzimos uma pesquisa bianual de fatores de risco relacionados a doenças musculoesqueléticas, identificamos trabalhos vulneráveis, e tomamos as providências apropriadas como a melhoria dos gabaritos (fabricação de gabaritos e instalação de atarraxadores de porcas) e o ajuste de pontos de trabalho, daí melhorando o ambiente de trabalho.

Suporte de Vacinação para Funcionários e Membros de Suas Famílias

Para proteger a saúde de nossos funcionários, fornecemos serviços de vacinações para cinco principais doenças comuns (febre amarela, cólera, malária, febre tifóide, hepatite A e tétano) aos funcionários, antes de despachá-los em viagens de negócios a regiões estrangeiras vulneráveis. Vacinamos todos os nossos funcionários para hepatite A transmitida pela água. Fornecemos exames médicos a novos funcionários, e vacinamos aqueles que testam negativo no teste de anticorpos, antes de designá-los para seus departamentos. Também fornecemos suporte de custos da vacina contra influenza para funcionários e membros de suas famílias, na base de requisição.

Suporte para Gerenciamento de Saúde de Funcionários de Fornecedores

Sob nosso programa de promoção de saúde de fornecedor, a ser executado por seis meses de março a setembro, nós implementamos programas de doenças do cérebro e cardiovasculares, num lance para gerenciar a saúde dos funcionários de nossos fornecedores e realizar crescimento compartilhado. Os programas incluem parar de fumar, abstenção de bebidas alcoólicas, e gerenciamento de estresse no trabalho, tendo como alvo trabalhadores de nossos fornecedores que requeiram cuidados posteriores (274 pessoas de dez empresas), junto com programas personalizados de aconselhamento em doenças e gerenciamento de saúde.

Estímulo do Programa de Melhoramento do Hábito Preventivo de Saúde Pessoal

Clínica para parar de fumar: Sob este programa, executado em associação com centros regionais de saúde pública, os funcionários desejando parar de fumar recebem aconselhamento e orientação por seis meses. De fevereiro 2013 o programa está sendo conduzido na empresa inteira com a participação de 211 funcionários.

Provisão de alimentos com baixo teor de sódio (sal). A partir de março 2013, iniciamos um estudo do 'canto do baixo sal' (servindo alimentos cujo conteúdo de sódio é reduzido em 25%) na cafeteria interna, para reduzir a incidência de hipertensão, obesidade e outras doenças de adultos entre nossos funcionários. Planejamos estender mais este programa em futuro próximo.

Campanha 119 de beber saudavelmente: Para evitar que os funcionários queixem-se de seus fígados e outras doenças de adultos, estamos conduzindo a campanha 119 de beber saudavelmente, como parte de uma campanha para estabelecer uma cultura de beber saudavelmente e uma sólida cultura social depois do trabalho.

* Campanha 119: Terminar uma festinha depois do trabalho com apenas uma rodada, e um tipo de bebida alcoólica, e antes das 9 da noite.

Zoom

Atividades de EHS na América do Norte

As Atividades de EHS na América do Norte em 2012 enfocaram na redução de taxas de acidentes, porque a Doosan Infracore International experimentou 79 acidentes nos EUA em 2011. Em 2012, almejamos reduzir a taxa de acidentes em 10%, mas na realidade a reduzimos por bem mais de 50%, registrando apenas 31 acidentes. Nossas atividades de redução em 2012 incluíram a implementação de procedimentos de segurança baseados em ação (delegando autoridade aos funcionários), fazendo auditoria de conformidade com as normas de segurança, educação mensal de segurança para linhas de operação, análise de causas de acidentes, monitoração de término de tarefas de melhoramentos, e análise e avaliação dos aspectos ergonômicos dos locais de trabalho. Dessa forma, a

fábrica de Wahpeton no Dakota do Norte postou 487.000 horas de operação ininterrupta e livre de acidentes, por dois anos consecutivos. Também, a fábrica Bobcat de Gwinner recentemente substituiu as tintas usadas no processo de fabricação por tintas sem conteúdo de substâncias de risco de poluição do ar, daí transformando a fábrica de Gwinner - uma conquista certificada pelo escritório da Agência de Proteção Ambiental dos EUA (EPA) no Dakota do Norte.

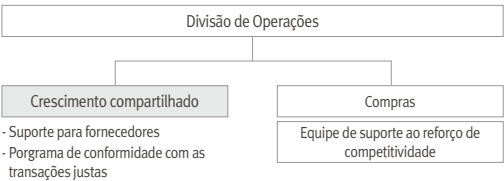
Global

CRESCIMENTO MÚTUO ATRAVÉS DE COOPERAÇÃO GANHAR-GANHAR

QUESTÕES CENTRAIS

- 1**
Melhoria de Comunicações com Fornecedores
- 2**
Melhoramento na Competitividade dos Fornecedores
- 3**
Expansão de Suporte Financeiro para Fornecedores
- 4**
Entrada Conjunta nos Mercados Estrangeiros
- 5**
Programa de Conformidade Voluntária com o Negócio Justo expandido

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



* A equipe de Compras/Estratégia opera equipes de suporte ao reforço da competitividade por categoria comercial dos BGs Motores/Ferramentas de Máquinas.

VANTAGENS DOS INTERESSADOS

P. Quais são as mais importantes questões de crescimento compartilhado para o crescimento sustentável?

1. O compartilhamento de metas e visões entre a Doosan Infracore e seus fornecedores
2. A provisão de suporte objetivando o fortalecimento das capacidades dos fornecedores (suporte técnico e financeiro, treinamento EHS, etc.)
3. Contratos justos com fornecedores e conformidade com regulamentos de transações justas
4. Reconhecimento e tratamento não como relacionamento de principal/empreiteiro, mas como parceiros iguais

* Resultados de entrevista e pesquisa com interessados 2012 (funcionários de 29 fornecedores, setembro 2012)

INDICADOR-CHAVE DE DESEMPENHO

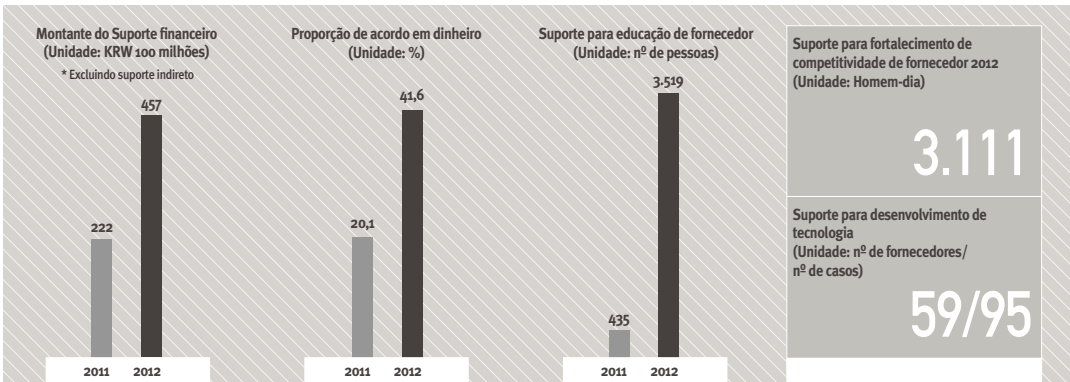


GRÁFICO DE DESEMPENHO

Questões Principais	Resultados de 2012	Plano de 2013
1 Melhoria de Comunicações com Fornecedores	Atividades de comunicação de fornecedores	Dia do fornecedor/política de crescimento compartilhado - Encontros consultivos a nível de trabalho / Dia do Crescimento compartilhado / Visitas do Principal Executivo a fornecedores
2 Melhoramento na Competitividade dos Fornecedores	Operação da equipe de reforço da competitividade de fornecedor Suporte para esforços de desenvolvimento de peças pelo fornecedor Suporte para exames de saúde para funcionários de fornecedores	Continuar operando a equipe de reforço de competitividade de fornecedor Desenvolvimento localizado de peças (10 casos) / desenvolvimento conjunto de novos modelos de máquinas (35 casos) / OEKM e suporte de módulo (5 casos) / Suporte para moldes e equipamentos relacionados (KRW 20,5 bilhões) / Sistema de caução tecnológica (25 casos)
3 Expansão de Suporte Financeiro para Fornecedores	Operação de fundo para crescimento compartilhado de fornecedor Operação de vários programas de suporte financeiro	Mais de 200 pessoas Angariando KRW 40 bilhões
4 Entrada conjunta nos mercados estrangeiros	Suporte para entrada de fornecedores nos mercados estrangeiros	Investimentos em instalações no valor de KRW 3 bilhões /pagamento em 3 vezes / suporte indireto no valor de KRW 165 bilhões
5 Programa de conformidade voluntária com o negocio justo expandido	Melhoria do programa de conformidade com as transações justas	Entrada nos mercados estrangeiros através de desenvolvimento conjunto de peças Suporte para operação de fornecedor / Educação sobre a Lei de Subcontratos Suporte para a adoção do programa de conformidade com transações justas

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	<
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

2012 SPECIAL ACTIVITY

Expansão dos Fornecedores Secundários para Atividades de Crescimento Compartilhado

Num lance para construir relacionamentos confiáveis e realizar crescimento compartilhado através de colaboração ganhar-ganhar, a Doosan Infracore está expandindo seu esquema de crescimento compartilhado incluindo não só fornecedores primários, mas também os secundários. Assim como estimulando o suporte para nossos fornecedores primários, estamos estabelecendo programas de conformidade para fornecedores secundários. Para fortalecer a competitividade de nossos fornecedores secundários, suportamos seus giros de observação de empresas estrangeiras avançadas, daí expandindo atividades de suporte direto e indireto para eles.

1. Suporte para 12 fornecedores primários adotarem o programa de conformidade com transações justas em 2012, daí estabelecendo a conformidade com transações justas para fornecedores secundários.
2. Expansão do suporte para exame médico compreensivo para fornecedores secundários
Montante do suporte: KRW 47,4 milhões
138 pessoas em 75 fornecedores primários /
20 pessoas em 11 fornecedores secundários
3. Crescimento compartilhado com fornecedores secundários / apresentar e compartilhar políticas e coletar opiniões
96 pessoas de fornecedores secundários foram convidadas
4. Suporte aos giros de observação dos fornecedores secundários de empresas no exterior, para melhorar sua competitividade
suporte fornecido a 16 pessoas de fornecedores secundários, com um fundo de KRW 24 milhões, em 3 ocasiões
5. Fundação de Cooperação de Grandes e Pequenas Empresas
suporte fornecido a cinco conselhos consultivos de fornecedores primários e secundários - empresas comissionadas
6. Melhorar a precisão das instalações de usinagem de fornecedores secundários, via Fundação de Promoção de Crescimento Compartilhado da Indústria de Máquinas
suporte financeiro fornecido em 33 casos, no valor de KRW 217 milhões
suporte de calibragem fornecido em 6 casos de teste e dispositivos de teste diagnóstico técnico fornecido em 4 casos

Melhoria de Comunicações com Fornecedores

Comunicações com Fornecedores

A Doosan Infracore estimula seu gerenciamento de campo e atividades de crescimento compartilhado, através das visitas de seu Principal Executivo e de Chefes de BG aos fornecedores, regularmente. Também, através do canal oficial da Associação de Crescimento Compartilhado, discutimos medidas de crescimento compartilhado com os executivos da associação de tempos em tempos, e perseguimos crescimento compartilhado ao nos engajarmos voluntariamente em trocas. A partir de 2012, ao celebrarmos o Dia dos Fornecedores, expandimos mais o escopo de nossas comunicações com eles, convidamos os principais executivos de 171 fornecedores para agradecer prêmios aos melhores fornecedores, compartilhar nossa visão, a apresentar estratégias e programas de crescimento compartilhado. Além disso, através do Dia do Crescimento Compartilhado e outras atividades, coletamos as opiniões dos fornecedores e exploramos estratégias de crescimento compartilhado.

Mais, nos comunicamos positivamente com nossos fornecedores para coletar suas opiniões e refleti-las nos vários programas de crescimento compartilhado, com a meta de alcançar o crescimento compartilhado verdadeiro. Também operamos uma hotline de fornecedores, consistindo de canais online e telefônicos, num esforço de estabelecer uma cultura de transações justas.

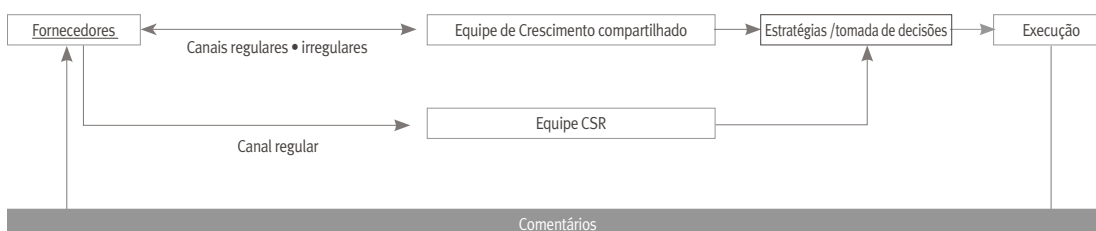
Principais canais e atividades de comunicação

Canais de comunicação com fornecedores	2012
Dia dos Fornecedores	200 pessoas de 171 fornecedores
Conselho Consultivo de Crescimento Compartilhado no Trabalho	238 pessoas de 210 fornecedores
Dia do Crescimento Compartilhado	175 pessoas de 155 fornecedores
Nº de visitas do Principal Executivo aos fornecedores	6

Estabelecimento de uma Cultura Corporativa de Crescimento Compartilhado

Para cumprir o voto do gerenciamento de acionar adiante o crescimento compartilhado, e estimular força de ação, executivos são avaliados por seu desempenho em crescimento compartilhado, a ser refletido na avaliação do MBO (gerenciamento por objetivo). A holding do Grupo Doosan todos os anos avalia o desempenho de crescimento compartilhado das afiliadas do grupo, e fornece opções adicionais de ações para os principais executivos e executivos das que se desempenharam melhor.

Processo de coleta de opiniões de fornecedores e reflexão disso nas atividades comerciais



Para assegurar competitividade global melhorada e crescimento compartilhado, a Doosan Infracore abraça o estabelecimento de parcerias de círculo virtuoso com fornecedores, sob o lema do crescimento compartilhado, estimulando as capacidades técnicas dos fornecedores e atualizando seus sistemas comerciais, daí expandindo e exportando nossa própria tecnologia, qualidade, e sistemas de gerenciamento, para todos nossos fornecedores.

Melhoramento na Competitividade dos Fornecedores

Operação da Equipe de Reforço de Competitividade para Fornecedores

Para melhorar a competitividade e estabilizar o gerenciamento do fornecedor, operamos uma equipe de suporte compreendida de 50 peritos internos e engenheiros técnicos, que vistam continuamente os fornecedores, expandindo suas atividades de orientação e suporte por um período de 6 a 12 meses. Para estimular a competitividade de manufatura do fornecedor e inovar a qualidade do fornecedor, providenciamos suporte técnico-chave como soldagem, material de manufatura, e inspeção não destrutiva, assim como suporte à inovação em 3 R 5S*, Lean*, DTC*, PPM simples*, orientação de qualidade e resolução de problemas. Em 2012 fornecemos 3.111 diariamente de suporte.

* 3 R 5S: Atividades 3 Jeong (posição certa, produto certo, quantidade certa) 5 S (arranjo, acabamento, limpeza e hábito)
* Lean: Atividades para minimizar estoques e inovar processos de trabalho, daí reduzindo custos e melhorando a produtividade
* DTC: Inovação do Desenho ao Custo
* PPM Simples (partes por milhão): Atividades para ajustar a meta do gerenciamento de qualidade de reduzir produtos defeituosos para menos de 100.000 por 1 milhão de produtos manufaturados, e requerer que todos os membros participem desta campanha

Suporte de Educação para Fornecedores

Para estimular a competitividade dos fornecedores e melhorar seu gerenciamento, a Doosan Infracore opera uma faixa diversificada de programas de suporte educacional. Em 2012 operamos 74 cursos, incluindo cursos ligados à universidades, com um total de 3.519 participantes. Além disso, para ajudar os fornecedores com seus recursos humanos, oferecemos a eles educação de emprego ligada à universidade, ajudando-os a assegurar RH em manufatura, montagem, eletricidade e eletrônica.

Desempenho do programa de suporte à educação de fornecedores de 2012

Educação ligada à universidade	22 cursos	218 fornecedores	294 pessoas
Educação do governo e outras ligadas à agências	2 cursos	2 fornecedores	2 pessoas
Educação Doosan (qualidade, FTA, etc)	38 cursos	1.933 fornecedores	2.626 pessoas
Educação do Principal Executivo do fornecedor	7 cursos	441 fornecedores	456 pessoas
Educação pela visita a fornecedores	3 cursos	3 fornecedores	3 pessoas
Educação de candidato a emprego	2 cursos	12 fornecedores	18 pessoas
Total	74 cursos	2.609 fornecedores	3.519 pessoas

Suporte para Desenvolvimento de Tecnologia do Fornecedor e Proteção de Sua Tecnologia

Nós apoiamos fornecedores no desenvolvimento de tecnologias, ajudando-os a estimular a competitividade comercial e aumentar ganhos. Suportamos 59 fornecedores no desenvolvimento de tecnologias em 2012, ajudando-os a desenvolver peças com tecnologias locais, produtos e módulos OEM, e também desenvolvendo conjuntamente novos modelos de máquinas, ajudando-os a postar KRW 13,5 bilhões em vendas. Além disso, gastamos KRW 23,5 bilhões suportando moldes e equipamentos relacionados, e suportamos fornecedores no arquivamento de patentes para novas tecnologias. Também adotamos um sistema de caução de tecnologia para proteger as tecnologias dos fornecedores. Como resultado, em 2012 suportamos 21 casos de tecnologias de 16 fornecedores sob o sistema.

Suporte para Desenvolvimento e Desempenho de Tecnologia de Fornecedor em 2012

Desenvolvimento local de peças	26 fornecedores	29 casos	KRW 5,3 bilhões
Desenvolvimento conjunto de novos modelos de máquinas	8 fornecedores	38 casos	KRW 6,8 bilhões
OEM e módulos	25 fornecedores	28 casos	KRW 1,4 bilhões

Suporte para Exame Médico de Funcionários de Fornecedores

Nós operamos um programa de exame médico grátis para cônjuges de principais executivos de fornecedores. Em 2012, 158 pessoas de 86 fornecedores se beneficiaram deste programa, e nós o expandiremos dos fornecedores primários para os fornecedores secundários.

Suporte para Exame Médico Grátis de Fornecedores

2011	80 fornecedores	163 pessoas
2012	86 fornecedores	158 pessoas

Uma História de Sucesso de Crescimento Compartilhado da Coleção de Melhores Práticas da SMBA

Esta é uma história de sucesso de crescimento compartilhado envolvendo a Doosan Infracore e seu fornecedor de ferramentas de máquinas Sirjin Tech Co., como apresentado no Pequena Semente P&D Fazendo Grande Economia, do SMBA, uma coleção de histórias de sucesso do negócio de desenvolvimento de novos produtos com a condição de compra, publicada em janeiro. O negócio de desenvolvimento de produto novo com a condição de aquisição é um programa pelo qual o governo, grandes empresas, e pequenas empresas, trabalham juntos para ajudar pequenas empresas com esforços de P&D, daí permitindo que permaneçam viáveis, e fornecedores oportunidades para explorar mercados. Sob este programa, a Doosan Infracore, ao desenvolver centros de usinagem multitarefas, trabalhou junto com a Sirjin para

desenvolver uma ATC & CARTUCHO multitarefas compreensivo (de 40 ferramentas). Esta colaboração, a primeira de sua espécie para a indústria doméstica de ferramentas de máquinas, chamou a atenção do setor. Como resultado, o tipo de ferramenta usado principalmente para centro de usinagem multitarefas, levou ao desenvolvimento bem-sucedido do novo sistema aplicado de cartucho de ferramenta e ATC, e possibilitou a troca de ferramentas de precisão e a simplificação estrutural das caixas de cames. Isso também ajudou a assegurar a competitividade da tecnologia de montagem e fornecer produtos de boa qualidade a preços acessíveis, daí cortando custos. Esse é um caso modelo de colaboração entre uma grande empresa e uma pequena empresa.

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	<
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	

Expansão de Suporte Financeiro para Fornecedores

A Doosan Infracore proporciona suporte financeiro para fornecedores em 4 diferentes direções, a saber, suporte direto, suporte indireto, suporte misto e suporte especial. Em particular, sob o programa de suporte misto, nós angariamos e operamos um fundo especial de crescimento compartilhado, baseados em cauções em associações de bancos para suportar o fundo operacional dos fornecedores, a baixas taxas de juros. Em 2012, depositamos KRW 19,5 bilhões e levantamos um fundo de KRW 40 bilhões, e suportamos fornecedores com um fundo operacional total de KRW 36 bilhões. Além disso, para ajudar os fornecedores a estabilizar suas operações, fornecemos KRW 170 bilhões em suporte financeiro, incluindo suporte de aquisição de equipamento, empréstimos de rede, empréstimos corporativos a famílias, e investimentos na Fundação de Promoção de Crescimento Compartilhado da Indústria de Máquinas. Iniciando em 2012, melhoramos nossa prática de acordos aumentando a frequência mensal de acordos de 2 para 3, e aumentamos a proporção de acordos em dinheiro de 20,1% para 41,6%.

Entrada conjunta nos mercados estrangeiros

Programa de Suporte a Fornecedor para Entrada Conjunta em Mercado Estrangeiro

Implementamos um programa de suporte a fornecedor para entrada conjunta em mercado estrangeiro, para os fornecedores que, embora se engajem em operações de exportação com excelentes proezas tecnológicas, têm dificuldades financeiras na manufatura devido ao pequeno tamanho de suas operações e/ou baixa visibilidade. Sob este programa, estamos suportando excelentes fornecedores a estimular sua competitividade. Em associação com o EXIM Bank da Coreia, iremos aumentar seu suporte de rede local, obter empréstimos locais e ajudar os fornecedores a responderem efetivamente aos riscos de câmbio.

Suporte para Participação Conjunta em Exposições e para Referência Global

Para ajudar os fornecedores a estimular sua competitividade e entrar nos mercados estrangeiros, operamos um programa de suporte para participação em exposições domésticas e no exterior. Em 2012, convidamos 28 pessoas de 27 fornecedores para observar a Intermat na França, e para visitar as fábricas da Bobcat na República Tcheca, daí permitindo que aprendessem sobre as tendências tecnológicas avançadas. Também expandimos o programa de observação de empresas avançadas para os fornecedores secundários, suportando sua melhoria de competitividade global.

Programa de Conformidade Voluntária com as Transações Justas Expandido

Estimulando o Programa de Conformidade Participatória do Fornecedor

Para estabelecer uma cultura de transações justas do fornecedor, estamos pressionando o suporte à adoção do CP com a Lei dos Subcontratos. Em 2012, introduzimos o CP a 12 fornecedores primários, e oferecemos educação sobre transações justas e Lei dos Subcontratos a 88 fornecedores principais, daí consolidando o terreno para conformidade com transações justas. Particularmente, segundo o acordo de transações justas e crescimento compartilhado entre empresas grandes e pequenas, assinado em janeiro de 2012, encorajamos nossos fornecedores primários a assinar o dito acordo de crescimento compartilhado com nossos fornecedores secundários, daí promovendo o crescimento compartilhado (suporte para 156 fornecedores primários).

Relatório de Desempenho do CP ao Conselho de Diretoria

Iniciando de 2012, e uma vez bianualmente, nós pesquisamos nosso próprio desempenho de transações justas, e monitoramos quaisquer possíveis violações da lei, relatando tais atividades do CP de transações justas ao conselho de diretoria, junto com as divulgações públicas do fato. Dessa forma declaramos nosso voto na conformidade de transações justas aos interessados internos e externos, e promovemos nossa prática do CP.

Disseminação do Gerenciamento Ético e Estimulação da Força de Ação

Para promover o gerenciamento ético a fornecedores, e promover sua prática, abrimos uma página em nosso website para compartilhar informações sobre transações ilegais de funcionários e fornecedores, e estabelecemos uma equipe de auditoria cibernética num lance para estabelecer regulamentos do sistema de relatórios internos. Particularmente, operamos um centro de relatórios sobre comércio injusto, para as impropriedades de funcionários e fornecedores, e uma hotline (online, telefone exclusivo).

Requeremos que não somente funcionários individuais, mas também fornecedores (quando registrados conosco) a submeter um juramento sobre prática de gerenciamento, daí continuando a promover o gerenciamento ético.

Desempenho de Suporte Financeiro para Fornecedores em 2012

Programas de suporte			
Suporte direto 11 fornecedores KRW 5,3 bilhões	Suporte indireto Empréstimo de rede: KRW 133,9 bilhões Empréstimo corporativo a famílias: KRW 30 bilhões	Suporte misto Fundo especial de crescimento compartilhado Angariados KRW 40 bilhões	Suporte especial Estabelecimento da, e investimento na, Fundação de Crescimento Compartilhado da Indústria de Máquinas KRW 370 milhões

DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES LOCAIS ATRÁVES DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

QUESTÕES CENTRAIS

1

Sistematização e Institucionalização das Atividades de Contribuição Social

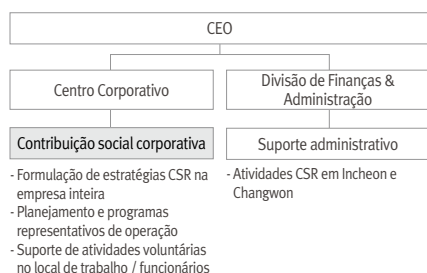
2

Melhoria das Atividades Voluntárias de Participação dos Funcionários

3

Ativação das Comunicações CSR Internas e Externas

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES



INDICADOR-CHAVE DE DESEMPENHO



GRÁFICO DE DESEMPENHO

Questões Principais	Desempenho de 2012	Plano de 2013
1 Sistematização e Institucionalização das Atividades de Contribuição Social	<p>Sistematização: Planejamento e implementação de programas de classificação CSR/ representativas por área (lançamento do programa Escola de Sonho)</p> <p>Institucionalização: Melhorando o sistema de assuntos de pessoal CSR e orientações (Reflexão sobre o sistema de assuntos pessoais, construção de um sistema de suporte ao clube, e sistema de premiação para os melhores participantes)</p>	<p>Estabelecimento e estabilização da Escola de Sonho</p> <p>Busca de adoção de milhagem de CSR</p>
2 Melhoria das Atividades Voluntárias de Participação dos Funcionários	<p>Melhoria de acesso participatório e conveniência (construção do sistema de informações CSR)</p> <p>Desempenho de atividades CSR (suporte para a criação de 14 clubes de voluntários)</p>	<p>Compartilhamento de relevantes informações através do site e construção de base de dados</p> <p>Suporte continuado para os clubes</p>
3 Ativação das Comunicações CSR Internas e Externas	<p>Educação e apresentação de CSR (8 vezes)</p> <p>Comunicações com comunidades locais (encontros regulares com institutos comunitários relevantes, reuniões ocasionais com as comunidades)</p>	<p>Continuação de educação almejando novos funcionários e funcionários de carreira.</p> <p>Apresentação de vice-gerentes gerais e pessoal de cargos maiores almejando CSR</p> <p>Continuação de comunicação com interessados, incluindo institutos parceiros</p>

70

2012 SPECIAL ACTIVITY

Construção e Implementação de Base CSR

Em 2011, estabelecemos a Equipe CSR e formulamos a direção da atividade e um guia de médio prazo, e em 2012, deitamos a fundação para atividades estratégicas de CSR, e construímos infraestruturas para projetos representativos.

1. Implementação de programas representativos de CSR

Sob o tema de CSR do Grupo de crescimento de RH e autoajuda, a Doosan Infracore implementa as atividades CSR enfocada nas três seguintes áreas: (1) Suporte para futuras gerações, (2) Suporte para comunidades locais, e (3) Suporte usando nossas capacidades de trabalho. Em particular, para o suporte de futuras gerações, uma área representativa, lançamos a Escola de Sonho em 2012.

2. Construção de infraestruturas CSR

A Doosan Infracore construiu infraestruturas para perseguir atividades CSR em termos de aspectos institucionais e operacionais. Criamos um código de avaliação de relatório de trabalho CSR, construímos suporte de clubes e sistemas de informação CSR, e estabelecemos um sistema de premiação para os participantes.

44	Estrutura CSR / Teste de Materialidade	
48	Governança Corporativa Responsabilizável	
52	Melhoria do Valor do Cliente e Competitividade pela Qualidade	
56	Melhoramento do Valor do Funcionário	
60	Estabelecimento de Sistema de EHS Integrado e Maior Competitividade	
66	Crescimento Mútuo através de Cooperação Ganhar-Ganhar	
70	Desenvolvimento de Comunidades Locais através de Contribuições Sociais	<

Sistematização das Atividades CSR (3 áreas principais)

Suporte para Gerações Futuras

Escola de Sonho: A Escola de Sonho, nosso programa CSR representativo de suporte para gerações futuras, abraça o conceito de "quando alguém tem um sonho para o futuro e faz esforços na direção de uma meta, ele/ela podem ser bem-sucedidos", tendo como alvo as 2 séries iniciais do 2º grau. O programa almeja permitir que os participantes respeitem seus sonhos, assim como os de outros, e criar uma cultura de estímulo a uma variada gama de sonhos. O programa objetiva principalmente crianças de lares de baixa renda ou de pai/mãe solteiro(a), com menos experiências em modelos. Ajuda os participantes a estimular suas habilidades e ter atividades experienciais, cultivando confiança positiva no futuro e em suas potenciais vocações. Particularmente, funcionários servem como mentores, aconselhando e suportando emocionalmente os alunos mentoreados na exploração de seus sonhos.

Na Escola de Sonho em 2012, o primeiro ano do programa, 127 alunos foram selecionados, de 4 regiões do país (Seul, Incheon, Changwon e Gunsan), com 115 completando o curso. Dos 93 funcionários mentores, 87 trabalharam o curso inteiro. Através de dez programas de mentoreamento profissional envolvendo peritos em várias áreas, os mentoreados aprenderam sobre a atitude e informações certas sobre profissões, engajamento em experiências profissionais, entrevistas ocupacionais e visitas a escolas junto com o funcionário mentor, daí tornando seus sonhos mais específicos. Depois do curso de um ano, mentoreados terão suporte de acompanhamento.

Suporte para Comunidades Locais

Dia de Comunicação de Sonho: Realizamos um Dia do Voluntário duas vezes por ano, na empresa inteira. Celebrando o dia do aniversário da empresa (4 de junho) e o Dia Mundial do Voluntário (5 de dezembro), cada local de trabalho conduziu atividades de contato com a comunidade, como fazer caixas com materiais escolares e kimchi para os idosos e crianças.

Projeto de Suporte ao Início do Sonho: Participamos do projeto Início do Sonho, liderado pelo Ministério da Saúde e Bem-estar, para suportar crianças de famílias de baixa renda a crescer como membros saudáveis da sociedade. Sob este programa, funcionários voluntários em nossos 5 locais de trabalho no país inteiro, se engajam oferecendo oportunidades para alunos de escolas elementares em suas respectivas comunidades terem experiências culturais.

Atividades do Voluntário Comunitário: Nos engajamos positivamente em atividades voluntárias comunitárias para conquistar benefícios ganhar-ganhar. Em suas respectivas comunidades, nossos 5 locais de trabalho fornecem serviços de refeições grátis, suporte a competições de maratonas de incapacitados, e condução de campanhas de suporte a uma empresa-uma vila.

Suporte Usando Nossas Capacidades de Trabalho

Escola Técnica Junior: Neste programa, nossos pesquisadores, a maioria especializando-se em ciências naturais e engenharia, suportaram alunos de escolas elementares nos centros infantis comunitários por um ano, a fazer juntos kits manuais e aprendendo sobre princípios científicos. Iniciado em 2008, o programa de 2012 foi consuzido para alunos do centro infantil comunitário de Osan.

Doação de equipamento: Melhoramos motores de teste, e os doamos a universidades perto de nossos locais de trabalho, com o propósito de praticar montagem e desmontagem, daí ajudando os alunos a melhorarem suas habilidades.

Institucionalização de Atividades CSR

Melhoria do Sistema de Relatórios do Trabalho para Ativação de CSR

A Doosan Infracore abraça CSR, e para aumentar mais a participação de seus funcionários, e acessar CSR, estabelecemos um código de relatório do trabalho de CSR no sistema de avaliação.

Estabelecimento do Sistema de Premiação para Ativação de CSR

Estabelecemos os Prêmios CSR para elevar o interesse de funcionários em CSR e recompensar os melhores participantes. Institucionalizamos um sistema de premiação em 3 categorias, a saber, a Escola de Sonho, indivíduos e clubes, daí recompensando os melhores participantes e elevando o interesse dos funcionários em CSR.

Construindo um Sistema de Suporte de Clube de Voluntários para Ativação de CSR

Construímos um sistema de suporte envolvendo um fundo de KRW 1 milhão para clubes de funcionários voluntários, daí encorajando as atividades de funcionários voluntários.

Melhoria das Atividades Voluntárias de Participação dos Funcionários

Grupos de Voluntários & Clubes de Voluntários

Os funcionários participam ativamente em atividades de CSR na empresa inteira, como a Escola de Sonho e o Dia da Comunidade, e cerca de 90% de todos os funcionários participam da campanha de doação de porção de seus salários para angariar fundos de CSR. Quinze clubes de voluntários em cada local de trabalho também se engajaram no serviço de refeições grátis, servindo nas instalações de proteção infantil, enquanto estudando como podem suportar as crianças.

Atividades de Grupos de Voluntários 2012

Membros de clubes de voluntários em nossos vários locais de trabalho se engajam em serviço de refeições grátis, servindo em instalações de proteção infantil, e para estudar como suportar as crianças, tornando significativas as suas atividades. Particularmente em 2012, 87 funcionários se engajaram como mentores na Escola de Sonho de CSR na empresa inteira, servindo com consultores para crianças de lares de baixa renda, inspirando-os com sonhos e estimulando suas capacidades.

Participação na campanha de doação de porção salarial

Item	Nº de participantes	Taxa de Participação	Total arrecadado em 2012 (KRW)
Resultados	4.895	89,7%	182.327.000

Nossos clubes de voluntários

Região	Nome do clube
Empresa inteira	Coral da Equipe Vencedora
Seul	Clube Compartilhamento (Ferramentas de Máquinas); Clube Junto (EC), Clube Voluntário Mangwoni de RH
Incheon	Sonho Esperança, Associação de Gerentes de Campo, Celper-E, Sharing Plus, Throbbing
Suji	Escola Técnica Junior Sharing
Ansan	Clube Hanaro
Changwon	Ar Quente 2006

Ativação das Comunicações CSR Internas e Externas

Educação CSR

Iniciando da segunda metade de 2011, no curso de introdução para novos funcionários e funcionários de carreira, fornecemos educação em CSR e nas atividades CSR da Doosan Infracore. Apresentamos o conceito CSR, a direção CSR da Doosan, e nosso método e delineação CSR.
(Em 2012, oferecemos 8 cursos com um total de 500 participantes)

Apresentação de CSR

Junto com o lançamento da Escola de Sonho 2012, apresentamos nossa direção CSR, novos programas e métodos de participação nos locais de trabalho do país todo, daí elevando o consenso CSR dos funcionários.
(6 vezes: 220 pessoas participaram em Seul, Suji, Incheon, Ansan, Gunsan e Changwon).

Compartilhamento de Notícias CSR

Para compartilhar notícias CSR, a Doosan Infracore publicou 9 noticiosos de novembro 2011 a dezembro 2012 (Principais atividades CSR, funcionários participantes e fundos angariados).

Zoom

CSR Global

Global

A Doosan Infracore conduz atividades CSR baseadas nas pessoas e comunidades. Nas nossas comunidades de operação global, estabelecemos escolas elementares, suportamos atividades de socorro de emergência, e assistimos na remodelação de reparo de instalações comunitárias, daí participando positivamente do crescimento da comunidade. Com o estabelecimento do Comitê CSR, encorajamos funcionários a se engajarem em atividades voluntárias. Nossos funcionários no exterior também angariam fundos diversos para membros socialmente alienados incluindo crianças e jovens, fornece refeições grátis, melhora estradas, e repara instalações de institutos usando as máquinas de nossa empresa. Como tal, nós nos engajamos positivamente em atividades CSR.

China - Na China, sob o lema Construindo uma Bela e Feliz China, investimos em negócios de interesse público, e nos empenhamos em desenvolver-nos juntos com as comunidades locais. De 2001 a 2012, doamos um total de CNY 9.85 milhões à Associação do Fundo de Desenvolvimento da Juventude Chinesa, estabelecendo 33 Escolas Hope Doosan através da China. Nossos revendedores servem como diretores honorários para as 26 escolas, como parte das atividades de suporte, e realizamos acampamentos de verão todos os anos, convidando alunos e professores. Em reconhecimento de nossas atividades CSR, em janeiro de 2012 a DICC foi agraciada com o Prêmio Melhor CSR pelo Comitê de Trabalho Econômico da Zona de Desenvolvimento de Yantai.

América do Norte - Na América do Norte, trabalhamos junto com a organização de caridade americana chamada The United Way, que suporta educação comunitária, estabilização de renda e saúde. Nossos escritórios em Bismarck, Fargo, Gwinner e Wahpeton no Dakota do Norte, conduziram atividades CSR adequadas para suas respectivas comunidades. Funcionários no Dakota do Norte leiloaram bilhetes para jogos esportivos e produtos eletrônicos, venderam bilhetes de estacionamento, e venderam certificados de presentes de lojas comunitárias, daí ajudando as comunidades. Também realizamos eventos de preparação e compartilhamento de alimentos, Dia de Vestir Casual em que cada pessoa doa USD 5, competições de culinária,

e competições de triciclos, num lance para angariar fundos de doações, daí estabelecendo uma cultura CSR voluntária. Angariamos um fundo total de USD 46.945, e doamos o fundo ao United Way, para ser usado no desenvolvimento de comunidades locais. Os funcionários sentem orgulho em participar no desenvolvimento das comunidades. Em reconhecimento a tais atividades no Dakota do Norte em 2012, fomos agraciados com o Prêmio Contribuição do United Way.

Europa - Iniciando em 2012, o Centro de Serviço Integrado EMEA da Doosan, baseado em Dublin, capital da Irlanda, conduz a campanha "Seja um Faze-Doo-ri!" ("Be a Doo-er!") de CSR. Nosso escritório em Dublin estabeleceu um Comitê CSR em 2012, e formulou um Mapa de Ação 2013 para funcionários participarem em diversas atividades comunitárias. Em outubro de 2012, todos os funcionários do centro participaram da pintura das instalações comunitárias, e em novembro, engajaram-se na campanha Movember. Movember estimula a percepção do câncer na próstata, e angaria fundos de doações para suportar pacientes, porque os participantes devem crescer um bigode durante o mês de novembro. A maioria dos funcionários masculinos do escritório de Dublin participou da campanha.

APÊNDICE

A Doosan Infracore busca a realização harmoniosa do desempenho econômico, CSR e valores ambientais. Fazemos um esforço conjunto para fornecer os melhores produtos e serviços do mundo, e estimular a competitividade fundamental, daí deitando uma sólida fundação para criar desempenho econômico. Nos empenhamos em construir uma parceria de ciclo virtuoso com a visão de crescer junto com os parceiros, e conduzir atividades de CSR. Nós nos exercitamos para responder às mudanças climáticas e conservar o ambiente, enquanto nos empenhamos para assegurar a segurança e os cuidados médicos dos funcionários e comunidades, para melhorar os valores ambientais. A Doosan Infracore se compromete a conduzir atividades CSR mais sistemáticas, estratégicas, para realizar nossa visão como uma corporação líder global, e para abrir um melhor futuro para todos os interessados.

74	Demonstrações Financeiras
78	Relatório de Auditoria
80	Tabela de Desempenho CSR
82	Relatório de Garantia Independente

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS CONSOLIDADAS

Demonstrações Financeiras

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DA POSIÇÃO FINANCEIRA

Demonstrações Financeiras Consolidadas: 13º termo de janeiro 1, 2012 a dezembro 31, 2012 / 12º termo de janeiro 1, 2011 a dezembro 31, 2011

(Unidade: KRW)

Descrição	13º termo	12º termo
Ativo		
I. Ativos correntes	3.861.994.577.716	4.232.530.064.182
Caixa e equivalente de caixa	462.494.292.429	624.031.624.968
Instrumentos financeiros de curto prazo	222.294.825.630	118.138.828.715
Títulos de investimento de curto prazo	-	1.200.000.000
Receíveis comerciais e outros recebíveis	1.309.109.422.991	1.569.429.050.863
Ativos derivativos	73.437.207.075	19.307.871.952
Estoques	1.662.008.926.258	1.782.004.735.816
Ativos destinados à disposição	2.645.196.457	2.645.196.447
Outros ativos correntes	130.004.706.876	115.772.755.421
II. Ativos não correntes	7.690.846.046.311	7.471.144.567.281
Instrumentos financeiros de longo prazo	2.011.500.000	11.500.000
Títulos de investimento de longo prazo	9.244.959.753	2.461.782.534
Receíveis comerciais de longo prazo e outros recebíveis	8.374.860.523	6.648.162.487
Ativos derivativos não correntes	4.525.583.392	-
Ativos tangíveis	2.023.666.222.683	1.907.310.779.496
Ativos intangíveis	4.754.639.097.102	5.038.112.718.225
Propriedades de investimento	27.871.356.394	29.032.623.853
Investimentos em empreendimentos conjuntos e empresas afiliadas	145.002.625.289	163.787.811.240
Ativos de imposto de renda diferido	597.141.831.491	189.780.215.316
Outros ativos não correntes	118.368.009.684	133.998.974.130
Ativos totais	11.552.840.624.027	11.703.674.631.463
Passivo		
I. Passivo corrente	3.539.078.481.832	4.473.166.145.503
Pagáveis comerciais e outros a pagar	1.067.423.350.749	1.918.021.666.401
Empréstimos de curto prazo	1.325.079.857.757	616.572.690.475
Títulos correntes pagáveis	469.592.187.972	232.824.289.736
Empréstimos correntes de longo prazo	270.380.842.054	1.149.062.279.887
Débitos correntes de imposto de renda	31.856.682.031	121.456.321.048
Débitos derivativos	831.659.485	22.851.007.390
Provisões	146.441.019.324	171.514.008.843
Outros débitos correntes	227.472.882.460	240.863.881.723
II. Passivo não corrente	5.017.049.613.095	4.945.307.457.212
Títulos pagáveis	1.585.861.248.159	1.594.857.576.069
Empréstimos de longo prazo	2.508.227.472.114	2.451.412.211.189
Outros débitos não correntes	27.504.331.079	2.287.962.219
Provisões para desligamentos e benefícios de aposentadoria	773.747.548.161	758.148.077.218
Débitos derivativos não correntes	7.707.578	286.042.423
Débitos de imposto de renda diferido	3.561.696.033	45.568.743.327
Provisões não correntes	7.370.145.747	4.430.255.524
Outras provisões não correntes	110.769.464.224	88.316.589.243
Passivo total	8.556.128.094.927	9.418.473.602.715
Patrimônio de acionistas		
I. Patrimônio de propriedade de entidade de controle	2.446.500.738.076	1.845.065.836.099
Ações representativas do capital	843.290.170.000	842.779.420.000
Reserva de capital	14.254.797.512	8.288.339.555
Títulos híbridos	508.259.603.649	-
Outros capital	(30.403.879.853)	94.339.619.629
Outras rendas cumulativas compreensivas	(177.281.421.248)	(42.494.821.600)
Lucros acumulados	1.288.381.468.016	942.153.278.515
II. Participações não controladoras	550.211.791.024	440.135.192.649
Capital total dos acionistas	2.996.712.529.100	2.285.201.028.748
Passivo total e capital dos acionistas	11.552.840.624.027	11.703.674.631.463

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DE RECEITA

Demonstrações consolidadas de receita: 13º termo de janeiro 1, 2012 a dezembro 31, 2012 / 12º termo de janeiro 1, 2011 a dezembro 31, 2011

(Unidade: KRW)

Descrição	13º termo	12º termo
I . Vendas	8.158.350.959.705	8.463.085.724.023
II . Custos de vendas	6.478.129.915.411	6.615.691.255.830
III . Lucro bruto	1.680.221.044.294	1.847.394.468.193
Despesas de vendas e administrativas	1.317.803.816.096	1.167.779.498.194
IV . Receita operacional	362.417.228.198	679.614.969.999
Receita financeira	249.570.319.161	175.052.455.482
Custo financeiro	570.352.372.508	601.234.228.163
Outras receitas não operacionais	35.901.618.689	84.440.796.526
Outros custos não operacionais	79.589.210.926	55.602.159.820
Receita (perda) de investimento baseado em método de equivalência patrimonial	(18.393.850.149)	4.845.287.022
Ganho (perda) na baixa de ativo de investimento baseado em método de equivalência patrimonial	704.719.182	(6.771.471.314)
Ganho em baixa de ações investidas em subsidiárias	-	4.907.819.621
V . Receita pré-tributos de operações contínuas	(19.741.548.353)	285.253.469.353
Receita pós-tributos (perda) de operações contínuas	(423.761.523.933)	78.313.983.623
VI . Receita de operações contínuas	404.019.975.580	206.939.485.730
VII . Receita de operações descontinuadas	-	103.870.554.756
VIII . Lucro líquido consolidado	404.019.975.580	310.810.040.486
Participação controladora	349.803.841.202	298.223.624.003
Participações não controladoras	54.216.134.378	12.586.416.483
IX . Ganhos por ação de participação controladora		
Receita operacional básica atual por ação	2.075	1.153
Receita operacional diluída atual por ação	2.074	1.153
Ganhos básicos por ação	2.075	1.769
Ganhos diluídos por ação	2.074	1.769

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DE MUDANÇAS DE CAPITAL

Demonstrações consolidadas de renda: 13º termo de janeiro 1, 2012 a dezembro 31, 2012 / 12º termo de janeiro 1, 2011 a dezembro 31, 2011

(Unidade: KRW)

Descrição	13º termo	12º termo
I . Lucro líquido	404.019.975.580	310.810.040.486
II . Outras receitas/perdas compreensivas	(178.398.265.596)	(97.733.726.945)
Ganho e perda atuariais sob o benefício definido de pensão de aposentadoria	(841.308.862)	(156.771.019.333)
Ganhos e perdas de valorização de ativos financeiros disponíveis para venda	(61.673.396)	(42.746.482)
Mudanças de capital não estão sob o método da equivalência patrimonial	(1.195.628.629)	2.523.942.012
Ganho ou perda em tradução de operações no exterior	(266.406.054.959)	72.531.233.167
Ganho ou perda de valorização de instrumentos derivativos para hedge de fluxo de caixa	90.106.400.250	(15.975.136.309)
III . Receita compreensiva total	225.621.709.984	213.076.313.541
IV . Beneficiários de receita compreensiva total		
Participação controladora	211.441.589.853	222.416.812.834
Participações não controladoras	14.180.120.131	(9.340.499.293)

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DE MUDANÇAS DE CAPITAL

Demonstrações consolidadas de mudanças de capital: 13º termo de janeiro 1, 2012 a dezembro 31, 2012 / 12º termo de janeiro 1, 2011 a dezembro 31, 2011

(Unidade: KRW)

Descrição	Capital	Reserva de capital	Titulos híbridos	Outros itens de capital	Outras rendas cumulativas compreensivas	Ganhos retidos	Participações não controladoras	Total
1º de Janeiro, 2011 (início do termo anterior)	842.242.420.000	5.298.993.755	-	(73.759.338.761)	(107.243.585.324)	784.485.229.405	306.514.098.989	1.757.537.818.064
Receita líquida consolidada	-	-	-	-	-	298.223.624.003	12.586.416.483	310.810.040.486
Ganho e perda atuariais sob o benefício definido de pensão de aposentadoria	-	-	-	-	-	(140.555.574.893)	(16.215.444.440)	(156.771.019.333)
Exercendo opções de ações e expiração	537.000.000	2.989.345.800	-	(1.319.305.800)	-	-	-	2.207.040.000
Pagamento baseado em ações	-	-	-	4.146.126.117	-	-	-	4.146.126.117
Ganhos e perdas de valorização de ativos financeiros disponíveis para venda	-	-	-	-	(42.746.482)	-	-	(42.746.482)
Mudanças de capital não estão sob o método da equivalência patrimonial	-	-	-	-	2.523.942.012	-	-	2.523.942.012
Ganho ou perda em tradução de operações no exterior	-	-	-	-	78.242.704.503	-	(5.711.471.336)	72.531.233.167
Ganho ou perda de valorização de instrumentos derivativos para hedge de fluxo de caixa	-	-	-	-	(15.975.136.309)	-	-	(15.975.136.309)
Aumento de capital integralizado nas subsidiárias	-	-	-	(16.218.695.915)	-	-	16.218.695.915	-
Baixa parcial de investimento em ações de subsidiárias	-	-	-	200.781.992.715	-	-	107.451.738.311	308.233.731.026
Transferência de negócios entre empresas consolidadas	-	-	-	(13.259.336.389)	-	-	13.259.336.389	-
Transferência de juros entre empresas consolidadas	-	-	-	(6.031.822.338)	-	-	6.031.822.338	-
31 de dezembro, 2011 (término do termo anterior)	842.779.420.000	8.288.339.555	-	94.339.619.629	(42.494.821.600)	942.153.278.515	440.135.192.649	2.285.201.028.748
1º de Janeiro, 2012 (início do termo corrente)	842.779.420.000	8.288.339.555	-	94.339.619.629	(42.494.821.600)	942.153.278.515	440.135.192.649	2.285.201.028.748
Receita líquida consolidada	-	-	-	-	-	349.803.841.202	54.216.134.378	404.019.975.580
Ganho e perda atuariais sob o benefício definido de pensão de aposentadoria	-	-	-	-	-	(3.575.651.701)	2.734.342.839	(841.308.862)
Exercendo opções de ações e expiração	510.750.000	5.966.457.957	-	(4.934.464.091)	-	-	-	1.542.743.866
Pagamento baseado em ações	-	-	-	3.446.189.499	-	-	-	3.446.189.499
Ganhos e perdas de valorização de ativos financeiros disponíveis para venda	-	-	-	-	(61.673.396)	-	-	(61.673.396)
Mudanças de capital não estão sob o método da equivalência patrimonial	-	-	-	-	(1.195.628.629)	-	-	(1.195.628.629)
Ganho ou perda em tradução de operações no exterior	-	-	-	-	(223.635.697.873)	-	(42.770.357.086)	(266.406.054.959)
Ganho ou perda de valorização de instrumentos derivativos para hedge de fluxo de caixa	-	-	-	-	90.106.400.250	-	-	90.106.400.250
Aumento de capital integralizado nas subsidiárias	-	-	-	(215.750.926)	-	-	215.750.926	-
Conversão de ações preferenciais conversíveis	-	-	-	(94.499.680.439)	-	-	94.499.680.439	-
Transferência de negócios entre empresas consolidadas	-	-	-	(1.181.046.879)	-	-	1.181.046.879	-
Emissão de títulos híbridos	-	-	508.259.603.649	-	-	-	-	508.259.603.649
Outros (efeito do imposto de renda)	-	-	-	(27.358.746.646)	-	-	-	(27.358.746.646)
31 de dezembro, 2012 (término do termo corrente)	843.290.170.000	14.254.797.512	508.259.603.649	(30.403.879.853)	(177.281.421.248)	1.288.381.468.016	550.211.791.024	2.996.712.529.100

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DE FLUXOS DE CAIXA

Demonstrações consolidadas de fluxo de caixa: 13º termo de janeiro 1, 2012 a dezembro 31, 2012 / 12º termo de janeiro 1, 2011 a dezembro 31, 2011 (Unidade: KRW)

Descrição	13º termo	12º termo
I. Fluxos de caixa de atividades operacionais	(432.791.142.239)	117.185.373.031
Caixa de operações	455.983.304.342	526.735.894.251
Lucro líquido	404.019.975.580	310.810.040.486
Ajuste	234.753.936.999	646.834.882.386
Mudanças líquidas em ativo e passivo resultantes de operações	(182.790.608.237)	(430.909.028.621)
Recebimento de juros	27.692.389.440	24.096.530.961
Pagamento de juros	(782.514.855.762)	(325.021.059.608)
Recebimento de dividendos	9.599.997	-
Pagamento de imposto de renda	(133.961.580.256)	(108.625.992.573)
II. Fluxos de caixa de investimentos	(544.638.275.661)	(290.228.057.596)
Influxos de caixa de investimentos	130.677.843.934	386.014.724.115
Decréscimo de títulos de investimento de curto prazo	-	23.622.412.492
Decréscimo de empréstimos de curto prazo	37.934.761.916	-
Baixa de títulos de investimento de longo prazo	244.033.153	27.650.000.000
Baixa de ativos tangíveis	90.913.565.877	62.144.082.589
Baixa de ativos intangíveis	731.406.051	499.670.002
Baixa de investimentos imobiliários	854.076.937	-
Influxo de caixa de transferência de negócios	-	272.098.559.032
Saída de caixa devido a investimentos	(675.316.119.595)	(676.242.781.711)
Aumento de instrumentos financeiros de curto prazo	104.155.996.915	57.942.571.960
Aumento de empréstimos de curto prazo	-	51.041.054.443
Aquisição de ações investidas em empresas afiliadas	6.410.284.877	73.393.989.467
Aumento de instrumentos financeiros de longo prazo	2.000.000.000	-
Aquisição de títulos de investimento de longo prazo	7.095.495.328	1.544.411.586
Aquisições de ativos tangíveis	460.076.971.556	426.060.429.897
Aquisições de ativos intangíveis	95.577.370.919	66.260.324.358
III. Fluxos de caixa de atividades financeiras	811.064.576.961	328.608.601.748
Influxos de caixa de atividades financeiras	2.181.526.256.158	3.596.096.434.579
Aumento de empréstimos	1.152.738.130.513	2.159.864.980.230
Aumento de empréstimos privados	496.658.603.591	1.125.790.683.323
Exercício de opções de ações	1.594.320.000	2.207.040.000
Baixa de ações investidas em subsidiárias	-	308.233.731.026
Emissão de títulos híbridos	530.535.202.054	-
Saída de caixa devido a atividades financeiras	(1.370.461.679.197)	(3.267.487.832.831)
Resgate de empréstimos	1.137.461.679.197	2.832.487.832.831
Resgate de empréstimos privados	233.000.000.000	435.000.000.000
IV. Efeitos de mudança de câmbio no caixa e ativos conversíveis	4.827.508.400	(8.273.578.753)
V. Aumento (decréscimo) de caixa e ativos conversíveis (I + II + III + IV)	(161.537.332.539)	147.292.338.430
VI. Caixa e ativos conversíveis no início do termo	624.031.624.968	476.739.286.538
VII. Caixa e ativos conversíveis no término do termo	462.494.292.429	624.031.624.968

RELATÓRIO DO AUDITOR INDEPENDENTE

78

To the Shareholders and Board of Directors of
Doosan Infracore Co., Ltd.

We have audited the accompanying consolidated financial statements of Doosan Infracore Co., Ltd. and subsidiaries (the Company). The financial statements consist of the consolidated statements of financial position as of December 31, 2012 and 2011 and the related consolidated statements of income, consolidated statements of comprehensive income, consolidated statements of changes in equity and consolidated statements of cash flows, all expressed in Korean Won, for the years ended December 31, 2012 and 2011. The Company's management is responsible for the preparation and fair presentation of the consolidated financial statements and our responsibility is to express an opinion on these consolidated financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with auditing standards generally accepted in the Republic of Korea. Those standards require that we plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation. We believe that our audit provides a reasonable basis for our opinion.

In our opinion, the financial statements referred to above present fairly, in all material respects, the financial positions of the Company as of December 31, 2012 and 2011 and the results of its operations and its cash flows for the year ended December 31, 2012 and 2011, in conformity with Korean International Financial Reporting Standards ("K-IFRS").

Accounting principles and auditing standards and their application in practice vary among countries. The accompanying consolidated financial statements are not intended to present the consolidated financial position, results of operations and cash flows in accordance with accounting principles and practices generally accepted in countries other than the Republic of Korea. In addition, the procedures and practices utilized in the Republic of Korea to audit such financial statements may differ from those generally accepted and applied in other countries. Accordingly, this report and the accompanying consolidated financial statements are for use by those knowledgeable about Korean accounting principles and auditing standards and their application in practice.

CEO,
Deloitte Anjin LLC
Jaesul Lee



March 21, 2013

This report is effective as of March 21, 2013, the auditors' report date. Certain subsequent events or circumstances may have occurred between the auditors' report date and the time the auditors' report is read. Such events or circumstances could significantly affect the accompanying consolidated financial statements and may result in modification to the auditors' report.

RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DO SISTEMA INTERNO DE CONTROLE CONTÁBIL (IACS)

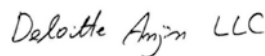
To: CEO,
Doosan Infracore Co., Ltd.

We reviewed Doosan Infracore's report on the assessment of internal accounting control system (IACS) as of December 31, 2012. The Doosan Infracore management is responsible for designing and operating IACS, while we are responsible for reviewing the contents thereof and reporting review results. The company management states in the attached report on the assessment of IACS: As a result of its assessment, the Company's IACS as of December 31, 2012 is deemed to be designed and operated effectively from the materiality perspective according to IACS standards.

We reviewed IACS according to IACS review standards. These standards require that the review procedures are planned and implemented so that it can be assured of the report on IACS assessment with a lower level compared with accounting audit from the materiality perspective. The review procedures involve the understanding of the Company's IACS, questioning about the management's IACS operation report, and confirmation of relevant documents within a limited scope as deemed necessary.

The Company's IACS refers to the IACS regulations and the organization of control and operation thereof. The IACS regulations were enacted to provide reasonable assurance of the trust of financial statements that were written according to K-IFRS for the writing and disclosure of reliable accounting information. However, due to its inherent limitations, IACS may not detect or prevent significant distorted expressions in financial statements.

CEO,
Deloitte Anjin LLC
Jaesul Lee



March 21, 2013

FATOS & NÚMEROS DE CSR

Tabela de Desempenho CSR

* Os dados a seguir foram baseados na sede da empresa.

Categoria 1	Categoria 2	Unidade	2010	2011	2012	Notas
Crescimento econômico (resultados comerciais)	Vendas consolidadas	KRW milhões	7.481.919	8.463.086	8.158.351	De 1º de janeiro de 2010, mudado para K-IFRS.
	Lucro operacional:	KRW milhões	725.672	679.615	362.417	
	Vendas consolidadas	KRW milhões	3.879.948	4.426.917	4.243.619	
	Lucro operacional:	KRW milhões	529.250	369.376	53.691	
Solidez financeira (estado do ativo)	Classificação creditícia	Titulos corporativos	A	A	A	Fornecido pelo Serviço de Investidores da Coreia
Estrutura da governança	Taxa de participação do Conselho de Diretoria (diretores externos)	%	85	87	94	
Liderança tecnológica	Profissionais de P&D	Nº de pessoas	697	917	1.197	
	Investimento em P&D	KRW milhões	140.390	154.489	181.006	
Satisfação dos clientes	Quebras de segurança com informações dos clientes	Nº de quebras	0	0	0	
Gerenciamento ético	Educação de gerenciamento ético	%	97,3	98,8	99,4	Uma vez por ano / pessoa
Nº Total de funcionários	Total (doméstico)	Nº de pessoas	5.039	5.414	5.764	Excluindo funcionários despachados para exterior (E-RH baseado em 31 de dezembro de 2012)
	Total (global)	Nº de pessoas	13.196	14.376	15.206	
Por emprego	Escritório	Nº de pessoas	2.798	3.197	3.570	
	Técnico	Nº de pessoas	2.241	2.217	2.194	
Por tipo de emprego	Não regulares	Nº de pessoas	116	172	191	Emprego contratado (tarefas comissionadas, tarefas técnicas comissionadas, diretores externos, consultores e tarefas externas comissionadas)
	Taxa de não regulares	%	2,3	3,2	3,3	
Diversidade	Incapacitados físicos	Nº de pessoas	123	109	121	Baseado em E-RH; classificação nacional de incapacitados físicos (Níveis 1-6)
	Recipientes de mérito nacional	Nº de pessoas	114	133	145	Baseado em E-RH; recipientes de mérito nacional (Nº de mérito ou pessoas aprovadas)
	Idosos	Nº de pessoas	275	250	233	Idosos: 55 anos de idade ou mais (baseado em total doméstico)
	Homens	Nº de pessoas	4.726	5.011	5.289	
	Mulheres	Nº de pessoas	313	403	475	
Taxa anual de rotatividade de funcionário	Total (doméstico)	%	2,2	2,4	1,6	Rotatividade mensal de funcionário / total mensal nº de funcionários * 100
Média anual de horas de treinamento por pessoa	Escritório	Horas	160	182	175	Incluindo treinamento online
	Técnico	Horas	11	26	31	
Média de despesas de treinamento por pessoa	Escritório	KRW 1.000	1.247	1.389	1.549	
	Técnico	KRW 1.000	160	270	289	
Taxa de retorno ao trabalho seguindo-se a licença de maternidade	Mulheres	%	-	100	100	Licença maternidade terminando em 2012
Taxa de retorno ao trabalho seguindo-se a licença de cuidados infantis	Mulheres	%	-	100	60	Usuários de licença de cuidados infantis e funcionários isentos da licença em 2012 / funcionários com licença de cuidados infantis terminando em 2012
Taxa de membros de sindicatos		%	86,3	84,4	82,5	Funcionários técnicos na categoria de produção
Educação sobre assédio sexual		Nº de pessoas	4.779	5.105	5.466	Funcionários despachados para o exterior e funcionários residentes não completaram a educação.
Suporte financeiro para fornecedores	Nº de recipientes financeiros	Nº de fornecedores	-	141	128	* Critérios totalizando desempenho de 2011 foi mudado.
	Montante financeiro fornecido (excluindo suporte indireto)	KRW 100 milhões	-	222	457	
	Taxa de casos de acordo em dinheiro	%	-	20,1	41,6	
	Nº de pagamentos do preço	Nº de pagamentos	-	2 vezes por mês	3 vezes por mês	
Suporte de desenvolvimento técnico para fornecedores	Nº de casos de desenvolvimento técnico suportado	nº de empresas / nº de casos	-	47/80	59/95	
	Nº de casos de proteção técnica suportado	nº de empresas / nº de casos	-	6/6	16/21	
Suporte de Educação para Fornecedores		Nº de cursos / nº de pessoas	-	10/435	74/3.519	* Critérios totalizando desempenho de 2011 foi mudado.
Suporte de melhora de competitividade para fornecedores	Nº de dias operacionais	Homem-dia	-	3.493	3.111	* Critérios totalizando desempenho de 2011 foi mudado.
Provisão de moldes e equipamento relacionado para fortalecer a capacidade dos fornecedores em desenvolver peças		Nº de empresas	349	298	589	
		KRW 100 milhões	219	278	235	
Suporte de EHS para Fornecedores		Nº de empresas	-	19	76	
Suporte de adoção de CP para fornecedores		Nº de empresas	15	13	12	
Participação de funcionários em atividades corporativas de contribuição social		Nº de pessoas	500	972	4.275	Os dados de 2011 cobrem o período de 1º de julho a 31 de dezembro de 2011 devido ao estabelecimento de padrões internos e introdução de sistema de TI depois do estabelecimento da Equipe de CSR.
Investimentos em CSR		KRW 100 milhões	124	203	149	Investimentos/vendas em CSR
		%	0,32	0,46	0,35	
Participação de funcionários na campanha "Doação de Fração Salarial"		Nº de pessoas	-	4.552	4.895	Iniciando em outubro de 2010, desempenho de 2011.
		%	-	91,8	89,7	

Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Unidade	2010	2011	2012	Notas
Fundo anual angariado pela campanha Doação de Fração Salarial			KRW 1.000	-	33,625	182,327	Iniciando em outubro de 2010, desempenho de 2011.
Investimentos ambientais e custos operacionais			KRW 100 milhões	164	151	200	
Certificação ISO 14001 (EMS)	Doméstico		Nº de locais de trabalho	3	3	3	Todos o locais de trabalho domésticos foram certificados (fábrica em Gunsan certificada desde 2010)
Volume de energia usada (incluindo uso direto e indireto)	Empresa inteira, doméstico	Total	TJ	2.981	3.018	2.978	
		LNG	TJ	443	468	382	
		Energia	TJ	2.324	2.339	2.396	
		Diesel	TJ	162	180	179	
		Outros (LPG, querosene, etc.)	TJ	52	31	21	
Volume de uso de combustível	Incheon	Unidade KRW	TJ/KRW milhões	0,00077	0,00068	0,00070	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
		Placa de aço	ton	30.115	20.452	20.131	
		Unidade de placa de aço KRW	ton/KRW milhões	0,008	0,005	0,005	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
		Sucata	ton	49.640	52.000	44.500	
		Unidade básica de sucata KRW	ton/KRW milhões	0,013	0,012	0,010	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
		Areia (areia de molde)	ton	30.734	42.000	32.000	Toda a areia de molde é reciclada.
		Unidade de areia KRW	ton/KRW milhões	0,008	0,009	0,008	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
Volume de uso de água	Empresa inteira, doméstico	Água	ton	784.365	813.254	607.251	Incluindo uso de água de serviço e água do subsolo
		Unidade de água KRW	ton/KRW milhões	0,202	0,184	0,143	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
Redução do uso de água de serviço	Incheon		ton	800 (uso de água cinza)	800 (uso de água cinza)	800 (uso de água cinza)	Água de serviço total, reusada e reciclada
Emissões de gases de efeito estufa (incluindo emissões diretas e indiretas)	Empresa inteira, doméstico	Total	tonCO ₂ eq	158.513	164.257	153.441	
		Unidade KRW	tonCO ₂ eq/KRW milhões	0,041	0,037	0,036	Cálculo da unidade básica baseado em vendas anuais.
	Incheon	Total	tonCO ₂ eq	111.110	111.699	106.373	
	Changwon	Total	tonCO ₂ eq	18.782	19.950	19.198	
	Gunsan	Total	tonCO ₂ eq	15.909	19.658	16.606	
Volume de águas servidas	Empresa inteira, doméstico	-	ton	107.035	109.848	114.049	
		Incheon	ton	93.716	89.439	95.420	
		Changwon	ton	12.362	11.989	10.959	
		Gunsan	ton	957	8.420	7.670	
Volume de emissões de poluentes de água	Incheon	BOD	mg/L	16,3	8,2	2,5	Limite legal: 120mg/L. Limite da empresa: 48mg/L
		COD	mg/L	10,0	11,6	10,2	Limite legal: 130mg/L. Limite da empresa: 52mg/L
		Sólidos suspensos	mg/L	7,0	8,3	2,0	Limite legal: 120mg/L. Limite da empresa: 48mg/L
	Changwon	BOD	mg/L	-	-	-	Nenhum BOD
		COD	mg/L	19,0	7,5	5,6	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	90	Limite legal: 400mg/L. Limite da empresa: 160mg/L
		COD	mg/L	113	121	110	Limite legal: 400mg/L. Limite da empresa: 160mg/L
		Sólidos suspensos	mg/L	8,9	10,9	18	Limite legal: 200mg/L. Limite da empresa: 80mg/L
Poluentes do ar	Incheon	NOx	ppm	1,6	3,8	2,5	Limite legal 200ppm. Limite da empresa 80ppm
		SOx	ppm	0,8	4,2	0	Limite legal 400ppm. Limite da empresa 160ppm
		VOCs	ppm	8,5	13,8	11,7	Limite legal 200ppm. Limite da empresa 160ppm
		Poeira	mg/m ³	3,3	3,2	2,6	Limite legal 50mg/m ³ . Limite da empresa 20mg/m ³
	Changwon* (No NOx, SOx)	VOCs	ppm	15	18	25	Limite legal: 200ppm. Limite da empresa: 160ppm
		Poeira	mg/m ³	3	3	5	Limite legal: 50mg/m ³ . Limite da empresa: 20mg/m ³
	Gunsan	NOx	ppm	0,3	0,3	0,14	Limite legal: 200ppm. Limite da empresa: 80ppm
		SOx	ppm	1,2	0,9	1,15	Limite legal: 400ppm. Limite da empresa: 160ppm
		VOCs	ppm	2,3	2,4	2,73	Limite legal: 40ppm. Limite da empresa: 32ppm
		Poeira	mg/m ³	2,2	2,7	2,43	Limite legal: 50mg/m ³ . Limite da empresa: 20mg/m ³
Emissões de dejetos e taxa de reciclagem	Empresa inteira, doméstico	Volume total de dejetos	ton	61.973	63.431	54.932	
		Taxa de reciclagem	%	94	94,4	87	
	Incheon	Dejetos gerais	ton	56.936	57.681	49.872	
		Dejetos especificados	ton	2.971	3.340	2.637	
		Taxa de reciclagem	%	96	96	88	
	Changwon	Dejetos gerais	ton	869	932	1.077	
		Dejetos especificados	ton	800	618	496	
		Taxa de reciclagem	%	41	57	56	
	Gunsan	Dejetos gerais	ton	251	668	669	
		Dejetos especificados	ton	146	192	181	
		Taxa de reciclagem	%	76	59	71	
Taxa de acidentes industriais	Empresa inteira		%	0,41	0,44	0,28	Baseado em aprovações de tratamentos

To the management of Doosan Infracore

We have been engaged by Doosan Infracore (the “Company”) to perform an independent assurance engagement in regard to the following aspects of Doosan Infracore’s 2012 Integrated Report (the “Report”).

Scope and subject matter

The information for the year ended December 31, 2012 (hereinafter, collectively referred to as the “Sustainability Information”) on which we provide limited assurance consists of:

- The Company’s conclusion on meeting the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness in the AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008 (“AA1000APS”);
- The “CSR results” information on page 80 and 81 in the Report (except for the GHG emissions Scope 1, Scope 2 data and Energy consumption data, the “CSR Data”) which is based on the reporting principles set out on “About This Report” (the “Reporting Principles”).

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 (2008) 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 (2008).

⁽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 the Company’s headquarter (Inchon plant) and Seoul office: to understand the systems and processes in place for managing and reporting the CSR Data.
3. Review of a sample of internal documents relevant to output from the risk assessment process, CSR-related policies and standards, the CSR 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 CSR Data.
5. Limited testing, through inquiry and analytical review procedures, of the preparation and collation of the CSR Data.

Respective responsibilities of the management of the Company and Samil PricewaterhouseCoopers

The management of the Company 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 the Company as a body, to assist the management in reporting on the Company’s CSR performance and activities. To the fullest extent permitted by law, we do not accept or assume responsibility to anyone other than the management of the Company as a body and the Company 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 the Company and our review of selected documents provided to U.S. by the Company.
- The scope of our work was restricted to 2012 performance only, as set out in the scope and subject matter section above. Information relating to the year ended December 31, 2011 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**
 - The Company has collected concerns and opinions through stakeholder communication channels that include customers/dealers, suppliers, employees, local communities (environment/NGOs), stockholders/investors, the local/central governments and media.
 - Nothing has come to our attention to suggest that material stakeholder groups were excluded in these channels.
 - **Materiality**
 - The Company has identified most relevant and significant CSR issues through process for identifying material issues.
 - Nothing has come to our attention to suggest that material issues were omitted in this process.
 - **Responsiveness**
 - The Company has included in the Report its response to the material CSR issues which are defined through process for identifying material issues.

- Nothing has come to our attention to suggest that there were material deficiencies in the issue management system.

- Nothing has come to our attention that causes U.S. to believe that CSR Data for the year ended December 31, 2012 are not fairly stated, in all material respects, in accordance with the Reporting Principles.

Recommendations

As a result of our work, we have provided the following recommendations to the management.

- Policy relating to the human rights, labor and environmental issues of the suppliers which are under the significant influence of the Company needs to be established and communicated. In the medium and long term, a management system to ensure compliance of these suppliers with the Company's policy needs to be established through periodic review of the suppliers' activities.
- It is recommended to continuously improve its performance measurement system such as the measurement of the financial impact of non-financial indicators, in order to facilitate the understanding of the users of the information, regarding the Company's short, medium and long term value generating business model and strategies.
- The economic performances including the overseas business sites are being reported; however, the key social and environmental performances are being reported mainly on the domestic sites. Therefore, a discrepancy on the range of reporting exists. In order to provide more meaningful information for the decision making of the main users of the full report such as the shareholders and investors, reporting boundaries of the key social and environmental performances need to be aligned with those of the financial information.

Samil PricewaterhouseCoopers
Seoul, Korea
June, 2013

Compacto Global da ONU - Dez Princípios

Direitos Humanos

Princípio 1: Os negócios devem suportar e respeitar a proteção de direitos humanos internacionalmente proclamados; e

Princípio 2: Devem se assegurar que não sejam cúmplices de abusos de direitos humanos

Padrões Laborais

Princípio 3: Os negócios devem preservar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de barganha coletiva.

Princípio 4: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

Princípio 5: A abolição efetiva de trabalho infantil; e

Princípio 6: A eliminação de discriminação a respeito de emprego e ocupação.

Ambiente

Princípio 7: Os negócios devem suportar uma abordagem precauciosa dos desafios ambientais;

Princípio 8: Empreender iniciativas para promover grande responsabilidade ambiental: e

Princípio 9: Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ecoamigáveis.

Anticorrupção

Princípio 10: Os negócios devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

A Doosan Infracore suporta o UNGC - Dez Princípios.



O Relatório de Sustentabilidade da Doosan Infracore 2012 usa papel certificado pelo FSC (Conselho de Gestão de Florestas)(Forest Stewardship CouncilTM)-, 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
Fábrica de Incheon	489 Injung-ro, Dong-gu, Incheon
Fábrica de Changwon Namsan	40 Jeongdong-ro 162beon-gil, Seongsan-gu, Changwon-si, Gyeongsangnam-do
Fábrica de Changwon Daewon	101 Jeongdong-ro, Uichang-gu, Seongsan-gu, Changwon-si, Gyeongsangnam-do
Fábrica de Gunsan	185 Dongjongsan-ro, Gunsan-si, Jeollabuk-do
Centro Ansan de Serviço de Peças	48 Yongdam-ro, Sangnok-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do

Data de Publicação Junho de 2013

Equipe de Publicação Doosan Infracore Corporate Center, CSR Team
(Centro Corporativo Doosan Infracore, Equipe CSR)
Tel: 82-2-3398-2117 E-mail : infracore.csr@doosan.com

Desenhado por HoneyCommunications Tel : 82-2-325-9889

Impresso por Geumgang Printech Tel : 82-2-2275-5641

Doosan Tower Building, 25th F. 275 Jangchungdan-ro, Jung-gu, Seoul 100-730 Korea

Tel: 82-22-3398-2117

Email: infracore.csr@doosan.com

