



RELATO
INTEGRADO
2022



InterCement
BRASIL

RELATO
INTEGRADO
2022



InterCement
BRASIL



■	MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
■	QUEM SOMOS Perfil organizacional Direcionadores Modelo de negócios
■	SOBRE ESTE RELATÓRIO
■	DESTAQUES DE 2022
■	ONDE E COMO QUEREMOS CHEGAR Estratégia corporativa Jornada ESG Governança corporativa Gestão de riscos
■	ENTREGAMOS O BEM A CADA DIA Nossas pessoas Suprimentos Clientes Comunidades Meio ambiente
■	NOSSAS OPERAÇÕES Desempenho Melhorias Treinamentos Qualidade
■	NOSSO DESEMPENHO ECONÔMICO
■	ANEXOS

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Somos pautados pela excelência de nossas operações sustentáveis e pela transformação digital em nossos processos, somadas à busca contínua de um modelo de gestão horizontal e inclusivo, para alcançarmos resultados crescentes e sólidos, como foram os de 2022. Nada terá valor se a coragem nos faltar. Por isso, essa conduta nos permitiu fazer frente às incertezas políticas, sociais, ambientais e econômicas, e impulsionar os impactos positivos de nossas atividades.

Reforçamos nosso propósito e princípios e aprofundamos a conexão entre o que aspiramos como empresa, de forma coletiva, e o que nos motiva individualmente. Essa orientação nos mantém confiantes em relação ao futuro e à nossa capacidade de honrar os nossos compromissos e metas ambientais, sociais e de governança.

O ano foi consistente também em razão da consolidação e aprimoramento de vários projetos e iniciativas criados nos períodos anteriores. Nossa governança corporativa atende às mais importantes recomendações do Novo Mercado para assegurarmos a qualidade e transparência na condução de nossos negócios. Estamos nos tornando mais eficientes, ágeis e flexíveis para evoluirmos ao máximo nosso potencial, aproveitando oportunidades e gerindo de forma consciente e ativa nossos riscos.

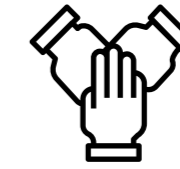
Essas características, somadas ao aprimoramento de nossas práticas de gestão de pessoas, *compliance* e ética, foram fundamentais para chegarmos ao final do exercício com bons resultados mesmo diante do cenário adverso, em que fomos pressionados por elevação dos custos de produção, inflação e alta de juros. Ao explorarmos cada vez mais nossa fronteira de *performance* comercial, industrial e logística, nossos indicadores sinalizam o alcance de um patamar elevado de resultados e uma geração de caixa expressiva.

Essas realizações não seriam concretizadas com tanta maestria sem profissionais que renovam o compromisso com nosso propósito todos os dias. Desejamos ser atrativos e trabalhamos incansavelmente para que nossas equipes permaneçam conosco e novos talentos sejam incorporados.

Esse caminho foi coroado com o reconhecimento pela Mercer & Valor Carreira, pela segunda vez, como a 5ª melhor empresa para se trabalhar (comparado a empresas de mesmo tamanho) e a 1ª do setor de material de construção, e também pela Great Place to Work como 17ª empresa do setor industrial e 2ª no setor de material de construção. Os resultados também estão refletidos na evolução contínua nos últimos quatro anos em nossa Pesquisa de Clima Interna.

Procuramos recompensar cada um dos profissionais para que se sintam valorizados e respeitados. Para desenvolvê-los, a Fábrica do Saber – nossa plataforma interna de aprendizagem – assumiu o protagonismo como ferramenta dedicada a assegurar a evolução profissional e pessoal. Além disso, seguimos em busca de nos tornarmos mais inclusivos e plurais. Destaque nesse sentido é a consolidação dos Grupos de Afinidade, que têm contribuído para sermos mais equânimes, interna e externamente. Realizamos o primeiro evento externo do Construtoras do Amanhã, grupo exclusivo de mulheres atuantes na construção civil, que mobilizou mais de 600 pessoas de todo o País.

Parte relevante desse desempenho também se deve à confiança que nos foi atribuída pelos nossos clientes. Nossa base foi ampliada em 23% em 2022, com o ingresso de mais varejistas, além de companhias do segmento de vendas técnicas. Nossos clientes exclusivos também se beneficiaram com uma relação cada vez mais madura e estruturada. Além disso, todo nosso CRM (*Customer Relationship Management*) foi reformulado e conectado com nossa frente de transformação digital comercial: Amigo Construtor, que vem conectar todos os elos do mercado de material de construção.



Seguimos em busca de nos tornarmos mais inclusivos e plurais. Exemplo são os Grupos de Afinidades, que motivaram o evento Construtoras do Amanhã, com o envolvimento de 600 pessoas.

Para os nossos fornecedores fortalecemos o programa Partner, que, mais do que reconhecer o desempenho dos nossos parceiros, impulsiona uma melhoria contínua de nossas práticas conjuntas, integrando todos que se relacionam conosco em uma pauta construtiva de ESG. Nossos clientes e fornecedores também participam de nossos treinamentos e eventos referentes a Compliance, Ética e Integridade, além de Segurança do Trabalho – valores que foram escolhidos como foco para serem impulsionados em nossa rede de valor.

A introdução de tecnologias e melhorias em mais unidades industriais, por meio do programa Fábrica Forte 4.0 Sustentável, está tornando nossos processos fabris cada vez mais eficientes, resultando em redução de custos e de impactos ambientais e mais segurança para colaboradores e terceirizados. Prosseguimos com a ampliação do coprocessamento, que permite a substituição de combustíveis fósseis por elementos com menor emissão de Gases do Efeito Estufa (resíduos ou biomassa) em nossos fornos. Além da menor emissão, fomentamos a economia circular, com possibilidade de geração de renda para pequenos negócios – produtores locais de biomassa, empresas de beneficiamento de resíduos e cooperativas de catadores.



3,1 mil

Quantidade de voluntários que integraram nosso Dia do Bem Fazer, beneficiando as comunidades de 18 municípios brasileiros.

45 mil

Pessoas beneficiadas com o conjunto de ações.

Cajati/SP

Os pequenos negócios constituem um dos públicos atendidos por mais de uma dezena de projetos geridos pelo Instituto InterCement para levar melhores condições e possibilidades às comunidades nas quais estamos integrados. No ano, esse conjunto de ações beneficiou mais de 45 mil pessoas em 18 municípios. Um dos destaques foi o Dia do Bem Fazer, iniciativa que mobilizou cerca de 3,1 mil voluntários, além de aproximadamente R\$ 1,1 milhão entre doações em espécie, de produtos e de serviços, além de ter contado com a participação ativa de nossos fornecedores e clientes.

Agradecemos pelo empenho e comprometimento daquelas pessoas que renovam seu compromisso com nosso propósito todas as manhãs e todas as noites. Estendemos nosso reconhecimento aos acionistas, aos parceiros comerciais, às comunidades que nos acolhem e desenvolvem. Cada um fez parte das evoluções de 2022, assim como ao longo de toda a nossa história. Temos o desejo de seguir essa jornada juntos, para continuarmos evoluindo e buscando incessantemente dias melhores para todos.

Lívio Kuze
Diretoria-Executiva InterCement Brasil

2.

QUEM SOMOS

Provemos
infraestrutura
para o
desenvolvimento
sustentável





Campo Formoso/BA

— Nosso mundo

O bem maior

Somos parte de um mundo vivo, incerto e acelerado, e cada vez mais tomamos consciência de suas diversas realidades. Percebemos iniquidades e injustiças sociais, ambientais e econômicas. A balança das oportunidades, do desenvolvimento e da sustentabilidade não está equilibrada.

Nossa atitude

Sabemos que, em nossas ações internas e externas, geramos impactos sociais, ambientais e econômicos, e temos o compromisso de trabalhar com transparência e honestidade para equilibrar, na medida do nosso alcance, a balança do nosso negócio. Buscaremos fazer o bem em cada ponto que tocamos, em todo o nosso ecossistema de negócios e relações. Acreditamos que podemos trabalhar em parceria para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, por dias melhores, em um mundo mais equilibrado e digno para todas as pessoas.

Nosso negócio

Estamos aqui para viabilizar obras eficientes e sustentáveis ao produzir, comercializar e entregar materiais de construção, agregando valor em toda rede.

Perfil organizacional

GRI 2-1

Somos a InterCement Brasil S.A., um time de mais de 3.800 colaboradores diretos e indiretos engajados no propósito de produzir e entregar o bem a cada dia para que todas as pessoas tenham vidas melhores.

Estamos entre as principais companhias nacionais de industrialização e comercialização de material de construção, principalmente cimento e concreto, assumindo papel fundamental na infraestrutura e moradia indispensáveis às sociedades e ao seu desenvolvimento sustentável. Somos uma das maiores produtoras do mercado nacional, com 15 unidades industriais para a produção de cimento, três centrais de concreto, 21 Centros de Distribuição, 21 minerações e participação em três geradoras de energia que estão em dez estados de quatro das cinco regiões do Brasil. Nessas unidades, e em nossa sede administrativa, na capital paulista, atuam 2.009 colaboradores próprios e 1.826 terceirizados, aos quais nos empenhamos em proporcionar ambientes seguros, respeitosos e motivadores.



A busca da excelência operacional é suportada por investimentos em tecnologias, pesquisa e desenvolvimento, capacitação e inovação. Desenvolvemos ainda a rede Amigo Construtor, ecossistema que, por meio físico e *on-line*, agrega inovações com vistas a fortalecer nossa rede de valor e seus integrantes. Integra o ecossistema o Amigo Entregas, cujo objetivo é ganhar eficiência e facilitar a operação logística das lojas parceiras.

Nossos cimentos são comercializados em todo o território nacional sob as marcas Cauê, Goiás e Zebu, nas versões Uso geral, Estrutura e Exato, e os serviços de concretagem concentram-se no Estado de São Paulo, na Região Metropolitana da capital. Atendemos clientes de todos os portes e setores variados, zelando pela entrega de produtos e serviços com qualidade, confiabilidade e excelência operacional.

Somos uma Sociedade Anônima de capital aberto, registrada na categoria "A" da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), sem ações listadas na B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3). Adotamos elevados padrões de governança corporativa, tendo como *benchmarking* as boas práticas do segmento Novo Mercado. Nossa única acionista é a InterCement Trading e Inversiones S.A. Indiretamente, somos controlados pela InterCement Participações S.A. (ICP), empresa brasileira de capital privado que mantém ativos operacionais também na África do Sul, na Argentina e em Moçambique, mercados onde figura como principais *players* nacionais ou regionais.

Campo Formoso/BA



NOSSOS PRINCÍPIOS

Respeitamos as características de nossos colaboradores, das nossas operações, fornecedores e clientes e nos dedicamos em entender o que torna cada um único. A forma que encontramos para caminharmos juntos são princípios muito claros que direcionam nossas decisões e ações todos os dias:

Ter a vida em primeiro lugar:

nossa condição primordial para todas as ações, decisões e atitudes é a garantia da segurança física e psicológica de todos que interagem conosco.

Fazer o que acreditamos e falamos:

fazemos aquilo que falamos e acreditamos. Para nós, a melhor forma de liderança é o exemplo. Praticamos o comprometimento genuíno e a responsabilidade em todas as nossas ações.

Respeitar cada pessoa:

valorizamos cada pessoa por sua própria maneira de ser. Desenvolvemos a empatia, o ouvir ativo e a transparência para construirmos um ambiente de respeito e liberdade.

Fazer melhor:

temos abertura para experimentação, e espírito de superação. Gostamos de saber que é possível ser melhor a cada dia, buscando continuamente novos caminhos sustentáveis.

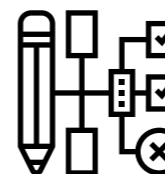
Concretizar parcerias sustentáveis:

somos cooperativos por natureza, acreditamos na confiança como base de todas as relações. Construimos pontes com simplicidade e clareza, aprendendo juntos.



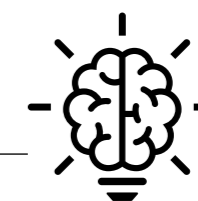
NOSSO PROPÓSITO

Vontade e talento para produzir e entregar o bem a cada dia para que todas as pessoas tenham vidas melhores.



NOSSOS DESAFIOS E OPORTUNIDADES

- Indústria 4.0 sustentável.
- Transformação digital na cadeia de valor.
- Modelo de gestão participativo e inclusivo.
- Resultados consistentes e superiores.



NOSSO FUTURO

Tocaremos cada ponto de contato da rede da construção, gerando experiências de valor e confiança, com a proximidade que nossas pessoas proporcionam.

Seremos especialistas do setor, produzindo e entregando a cada dia o bem necessário para a construção de dias melhores para todas as pessoas que atuam em nosso ecossistema de negócios.

A sustentabilidade e a tecnologia serão os principais motores de inovação em nossos processos e relações para cumprirmos o papel protagonista que a sociedade espera de uma organização como a nossa.

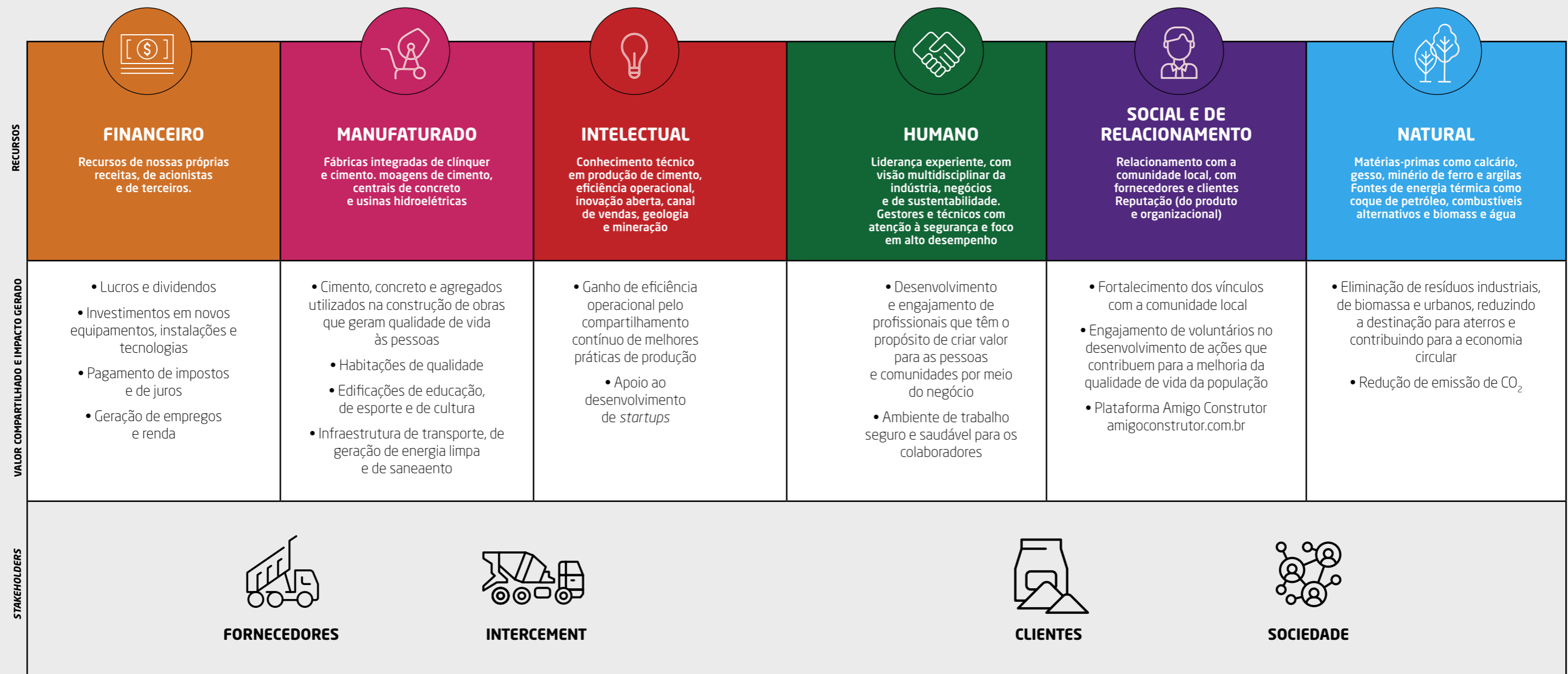
Nosso modelo de gestão priorizará a segurança física e psicológica, trará maior autonomia e inclusão, potencializando a geração de valor de todos os times.

Nossas unidades terão contínuo compartilhamento de conhecimento, práticas e soluções, compondo uma rede integrada. Nos desafiaremos a trabalhar simultaneamente com excelência e velocidade, em conexão com a sociedade e mercado em que operamos, para podermos entregar o bem necessário para um mundo melhor.

Modelo de negócios

Conscientes de quem somos, nossos princípios e propósito, geramos e compartilhamos valor nos curto, médio e longo prazos para nossos públicos e sociedade por meio de nossa atividade e nossos produtos, para que todos e todas tenham vidas melhores, como mostramos a seguir:

Nossa geração de valor é também apresentada ao decorrer deste relato, em especial no capítulo “Destques de 2022”. Para mais informações sobre o engajamento com os *stakeholders*, consulte nosso Caderno de Indicadores (item GRI 2-28) e o capítulo “Onde e Como Queremos Chegar – Jornada ESG”.



3.

SOBRE ESTE RELATÓRIO

GRI 2-3 | 2-4 | 2-5

A transparência
nor-teia nossa
comunicação
com os
stakeholders



Por meio deste nosso terceiro Relato Integrado, reportamos as principais realizações e seus resultados referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. O documento atesta nosso compromisso e transparência com os stakeholders sobre nossa estratégia e práticas para identificar e gerenciar riscos e oportunidades, assim como as principais iniciativas das operações sobre o meio ambiente, a sociedade e a economia.

Esta publicação está de acordo com as orientações de estrutura de Relato Integrado (Integrated Reporting Framework) da International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS), criado para definir e disseminar padrões que contribuam para que os relatórios sejam cada vez mais qualificados, transparentes e comparáveis. Considera também as diretrizes para relatos estabelecidas pela Global Reporting Initiative (GRI), mundialmente aplicadas, já em conformidade com as novas normas que passaram a vigorar em janeiro de 2023.

Ao final do relato, apresentamos ainda dois anexos com dados sobre nosso desempenho em 2022. O primeiro contempla indicadores específicos do setor de Materiais de Construção propostos pela Sustainability Accounting Standards Board (SASB) como forma de orientar a divulgação de informações de sustentabilidade financeiramente relevantes aos investidores. O segundo reúne dados relacionados a cinco pilares apontados pela Global Cement and Concrete Association (GCCA) como fundamentais para o setor de cimento e concreto e que devem nortear iniciativas e metas dos membros do setor.

Já as informações financeiras seguem padrões internacionais e boas práticas contábeis adotadas no Brasil, além de normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), e foram submetidas à auditoria externa, realizada pela Ernst & Young. Os demais dados quantitativos e qualitativos foram validados internamente pelas áreas responsáveis e aprovados pelos órgãos de Administração.

Esta publicação foi assegurada pela Grant Thornton Brasil – Auditoria, Consultoria e Tributos, conforme regras da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).



Dúvidas e sugestões sobre este documento podem ser encaminhadas pelo e-mail integracao@intercement.com



Materialidade

GRI 3-1 | 3-2

A seleção e a hierarquização das informações apresentadas neste Relato Integrado consideram a Matriz de Materialidade construída em 2020, ferramenta que também subsidia nosso direcionamento estratégico e a forma como gerimos os negócios e tomamos decisões.

O processo para identificarmos os 11 temas prioritários envolveu uma série de etapas, a começar pela análise de nossa atuação e operações a partir de documentos internos e externos e *benchmarking* no setor – recursos com os quais elaboramos diagnóstico de nosso grau de desenvolvimento e maturidade em relação à sustentabilidade. Na sequência, elaboramos a relação de temas e selecionamos os principais públicos de interesse que julgamos serem mais impactados por nossas operações e relacionamentos: clientes, fornecedores, Organizações Não Governamentais e outros, além de, internamente, executivos, conselheiros e colaboradores. Representantes de cada um desses grupos participaram de consultas – entrevistas ou questionários *on-line* – e selecionaram os temas que deveríamos tratar como prioritários.

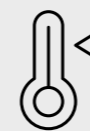
Após ponderações que consideraram o nível de primazia de cada assunto para os *stakeholders* externos e internos, a Matriz de Materialidade foi construída e validada por nossa Administração. Os temas foram associados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) e organizados de acordo com sua aderência aos pilares Ambiental, Social e Governança (ESG).

TEMAS PRIORIZADOS PELA INTERCEMENT E PELOS STAKEHOLDERS EXTERNOS E SUA CORRELAÇÃO COM OS ODS



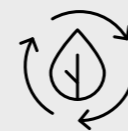
E.

AMBIENTAL Cuidado com o meio ambiente



Energia, emissões e mudanças climáticas

7 13



Uso de materiais, resíduos e economia circular

11 12



Meio ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos)

6 12 15

S.

SOCIAL Atenção às pessoas



Bem-estar, saúde e segurança

3 8



Desenvolvimento humano e diversidade

4 5 8 10



Desenvolvimento local e impactos no entorno

11 12 15 16



Gestão da Rede de valor

12 17

G.

GOVERNANÇA Zelo com as relações e operações



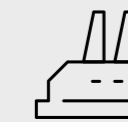
Ética, governança e transparência

12 16



Desempenho econômico

16



Excelência operacional

9 12



Inovação e desenvolvimento tecnológico

8 9 11 12 17

Geração de valor para o negócio e para a sociedade

4.

DESTAQUES DE 2022

O ano foi
marcado
por avanços
em todas
as frentes

Governança



Consolidação das áreas de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos, com o objetivo de potencializar o gerenciamento do ambiente de controles internos com equalização do processo de identificação, análises e mitigação de riscos.



Transformação digital do processo de assinatura de termos e declarações obrigatórios de *compliance* e respectiva análise.



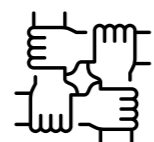
Segregação das áreas de Auditoria Interna e Ética e Compliance, o que resultou em maior foco e autonomia a cada uma, bem como na independência da área de Auditoria.



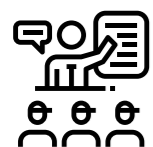
Maior alcance da Linha Ética e **agilidade na solução e no encaminhamento das denúncias** - 100% analisadas no ano.



Treinamento de 100% das nossas pessoas em relação ao Código de Conduta e às políticas Anticorrupção e Antitruste.



Realização da Semana de Integridade e Compliance, com participação de empregados, terceiros fixos, clientes e fornecedores.



Treinamento presencial de mais de 600 empregados e terceiros fixos sobre *compliance*.

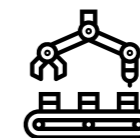


Atuação efetiva dos órgãos de governança, com mais de **50 reuniões realizadas ao longo do ano**.

Operações



Conclusão, em seis fábricas, de *roadmap* da indústria 4.0, focado na **implementação da estratégia de transformação digital**.



Implementação de **sistema preditivo de manutenção**, com acompanhamento das condições das máquinas em tempo real.



Alcance de **desempenho e confiabilidade** acima das referências mundiais por **72%** dos moinhos de cimento.



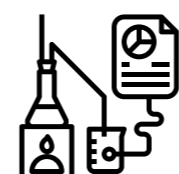
Aumento de 4 pontos percentuais na taxa de coprocessamento na matriz térmica, **evitando emissão de 318 mil t de CO₂** e destinando adequadamente 379 kt. de matérias primas e combustíveis alternativos.



Utilização de **sistema especialista nos moinhos de cimento** em patamares acima de 90% do tempo de operação.



Utilização, pela fábrica de Cajati, de **88% de materiais alternativos ou subprodutos para produção de cimento**, índice significativamente melhor do que a média do setor.



Conquista, pelo Laboratório Central, do **melhor desempenho no programa interlaboratorial** entre os mais de 34 participantes da América Latina, realizado pela Indústria de Cimento Portland Argentina (ICPA).

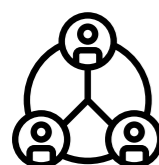
Comercial



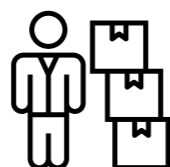
Desenvolvimento do **Ecosistema Amigo Construtor** por meio da Loja On-line, que conecta consumidor a revendedores e indústrias de material de construção.



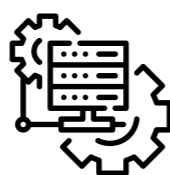
Crescimento da malha de distribuição com **sete novas filiais**, totalizando 21 Centros de Distribuição no Brasil.



Estruturação de **plano de desenvolvimento da Rede Amigo Construtor** com participação direta dos parceiros distribuidores na construção do modelo.

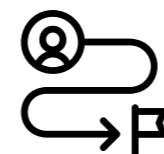


Como parte do ecossistema, lançamos o **Amigo Entregas, um modelo logístico** para Last Mile e Fracionado, **que visa conferir eficiência e facilitar a operação logística** das lojas parceiras. Em 2022, 20% dos clientes, escolheram o Amigo Entregas para realizar o envio do pedido para sua residência ou obra.



Go Live do CRM Sales Force com os módulos Service e Sales gerando **ganhos na produtividade das equipes e na jornada de entendimento dos clientes**

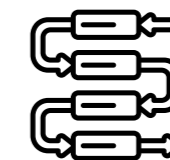
Suprimentos



Constituída a Jornada ESG na rede de suprimentos, com envolvimento de mais de 100 fornecedores do Programa Partner, **fomentando temas como diversidade, inclusão, segurança e desenvolvimento sustentável.**



Desenvolvimento de seis novos fornecedores em novas modalidades de **aquisição de energia térmica.**



Intensificação da inteligência em logística e contratação de fretes com a área Comercial, otimizamos as regras de atendimento, tendo como resultado contratações mais eficientes e aumento do nível de satisfação dos clientes de 93,2 para 96,2%.



Avanço nos projetos de **transformação da área logística, com melhora no nível de serviço**, redução do tempo de permanência em 8% e evolução de infraestrutura para receber os transportadores e seus familiares.

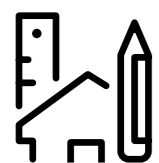
Gestão de pessoas



Inclusão, pelo **segundo ano consecutivo, no ranking Valor Carreira** e, pelo primeiro ano, no *ranking* Great Place to Work (GPTW).



Fortalecimento da cultura de feedback por meio de programas de formação e *workshop* para a liderança, que somaram mais de 5.000 horas.



Encontro aberto com as Construtoras do Amanhã – grupo interno de afinidade – e mulheres de outras empresas sobre os desafios de equidade de gênero na rede de valor da construção civil.



Continuidade do **Programa Trainee Industrial**, focado em formar futuras posições de liderança em nossas operações.



Lançamento do **Programa Mulheres que Constroem**, com objetivo de capacitar mulheres da comunidade de Campo Formoso (BA) para o mercado de trabalho da região. As capacitações são aplicadas em parceria com a Alicerce Educação e têm conteúdo dedicado ao resgate da base educacional (Português e Matemática), noções de Mecânica, Elétrica e Solda.



Semana da Jornada Profissional – ação que visa levar aos nossos profissionais informações sobre desenvolvimento, carreira, saúde e os benefícios corporativos oferecidos.



Consolidação do modelo de Gestão de Performance, que integra o **mapeamento da evolução do desempenho profissional**.

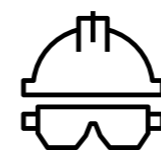
Segurança, saúde e bem-estar



Lançamento do **Escalada da Transformação**, programa de reforço ao protagonismo dos profissionais e da cultura de segurança



Conquista do **prêmio Capacete de Ouro** da empresa MSA Safety.



Aumento de **185%** das Observação de Comportamento Seguro (OCS) e de **250%** dos Relatos de Comportamentos e Desvios (RCD).



Transformação digital de **22 rotinas de segurança** em sistema e de Gestão de KPI via portal interno.



Realização de mais de **1,6 milhão de testes de bafômetros** em 100% dos profissionais que ingressam nas fábricas.



Realização da **1ª Jornada Mais Saúde**, dedicada à promoção de saúde, à prevenção de doenças e ao incentivo às nossas pessoas a manterem hábitos de vida mais saudáveis. Entre os pontos fortes da jornada destacam-se o incentivo à alimentação saudável, que contou com a parceria dos restaurantes das unidades, e a prática de atividades esportivas variadas, que incentivaram a adoção da atividade física no dia a dia. A Jornada Mais Saúde contou com a participação de todas as nossas pessoas (77,5% de participação ativa) e nossos parceiros (22,5% de participação ativa), e teve três semanas de atividades que começaram em abril e permearam o mês de maio.

Desenvolvimento social



Realização de **iniciativas sociais** em 18 cidades, de nove estados, que beneficiaram diretamente cerca de **79 mil pessoas**.



Lançamento, pelo Instituto InterCement, da publicação **Todos Juntos pela Primeira Infância** – contribuição ao fortalecimento de políticas públicas para a primeira infância.



14ª edição do Dia do Bem Fazer, que contemplou **27 iniciativas com investimento de R\$ 1.137.793**, entre recursos próprios e doação de parceiros, e contou com o envolvimento de cerca de 3.100 voluntárias e voluntários.



Lançamento do *site* do Instituto InterCement, visando mais transparência e o compartilhamento de boas práticas

Econômico-financeiros



Recorde histórico de **receita líquida**, que alcançou **R\$ 3,7 bilhões**, 18% superior à de 2021.



Fluxo de caixa operacional recorde de **R\$ 883 milhões**, 46% superior ao de 2021.



Ebitda ajustado de R\$ 880 milhões, com margem de 24%, demonstrando resiliência em relação aos aumentos dos custos do setor.



Conversão de **100% do Ebitda** ajustado em fluxo de caixa operacional.

Meio ambiente



Investimentos de R\$ 37 milhões em projetos, eficiência e despesas ambientais.



Obtenção da certificação **ISO 14001** (Meio ambiente) em central de concreto, que se soma a todas as fábricas de cimento certificadas na **ISO 9001** (Qualidade), **140001 e 45001** (Saúde e segurança ocupacional).



Redução do consumo específico de água de 240 l/ton de cimentícios para 216 l/ton de cimentícios, em relação a 2021.



Redução da emissão específica de material particulado de 125 g/ton de clínquer para 89 g/ton de clínquer, na comparação com o ano anterior.



Realização de **compensação financeira** equivalente a 40% em peso do total de embalagens de cimento comercializadas.



Conquista do **Selo Ouro no Programa Brasileiro de GHG Protocol** pelo segundo ano consecutivo. Participamos do programa desde 2010 e obtivemos o reconhecimento máximo em dez das 12 edições.

5.

3 4 5 6 7 8
9 11 12 13 15 16 17

ONDE E COMO
QUEREMOS CHEGAR

Nossa
estratégia de
crescimento
contempla a
Jornada ESG



Estratégia corporativa

Norteamos nossa estratégia de crescimento priorizando quatro desafios, em torno dos quais registramos avanços relevantes nos últimos exercícios, apresentados ao longo deste relatório. São eles:

Construir uma operação sustentável, com padrões ambientais e sociais elevados, e aprimorar continuamente o sistema de gestão e governança.

Fortalecemos nossa governança, adotando as melhores práticas recomendadas pelo mercado ou órgãos reguladores, e estamos trilhando a Jornada ESG, com o estabelecimento de compromissos e metas que atestam nosso engajamento com o desenvolvimento sustentável.

Acelerar a transformação digital em toda a rede de valor.

Investimos em soluções digitais que nos possibilitam ganhos de eficiência e confiabilidade, além de agregar valor às operações. Desejamos contribuir para o aprimoramento de nossa rede de valor – objetivo traduzido na manutenção e no aperfeiçoamento constante de nossa plataforma Amigo Construtor, que já reúne mais de 85 mil profissionais vinculados ao mercado de construção.

Criar uma gestão mais horizontal e inclusiva.

Adotamos modelo de gestão que favorece a proximidade e o diálogo, e valoriza a diversidade como uma riqueza e oportunidade. Ao fornecer subsídios necessários aos nossos colaboradores, almejamos ampliar seu engajamento com nossa cultura e a sua autonomia, estimulando-os a atuarem com senso de dono e de urgência e capacidade de encurtar a distância entre oportunidades, análises e tomada de decisão.

Fomentar uma cultura focada em rentabilidade sustentável e alta disciplina na alocação de capital.

Somos engajados em gerar resultados cada vez mais sólidos e crescentes, ano após ano. Nossas áreas internas estão alinhadas aos objetivos de geração de caixa e remuneração do capital. Desejamos maximizar a alavancagem operacional, gerando retornos crescentes – objetivo cujo alcance é facilitado por estruturas operacional e comercial definidas e escaláveis em todas as regiões, com seus custos fixos já estabelecidos, e um modelo de negócio eficiente na utilização de capital de giro para capturar crescimento adicional da demanda, gerar retorno marginal elevado e alta taxa de conversão de caixa.

Nossas decisões são vinculadas a um ciclo de planejamento contínuo, a partir da coleta e análise de dados das diferentes variáveis atreladas aos negócios, que são discutidos semanalmente no âmbito do nosso Comitê Executivo, composto por todos os diretores e fórum de decisão, no qual cada uma das áreas de negócio apresenta suas estratégias, seu plano de ação e desvios do planejado, e as diretrizes são definidas.

Cajati/SP

Buscamos permanentemente ampliar a eficiência, e mantemos flexibilidade para responder de forma rápida e assertiva às demandas ou necessidades de mercado. A proximidade entre todos os níveis de gestão é um diferencial para viabilizar esse fluxo de planejamento e a adaptação de nossas atividades com a máxima agilidade possível.

Assim, nossas decisões e ações consideram nossos propósito, princípios e desafios, e, também se somam a esses direcionadores os temas materiais prioritários, que identificamos por meio de processo de consulta aos *stakeholders*. O conhecimento sobre temas relevantes para nossa atuação e a incorporação da cultura interna pelos profissionais impactam a forma como conduzimos os negócios, cada vez mais holística e abrangente. Focamos, sim, em resultados, mas dedicamos atenção a todos os outros vetores que resultam em impactos de nossas operações sobre o meio ambiente, a sociedade e a economia.

Apiaí/SP



Jornada ESG GRI 2-29

Para qualificarmos e intensificarmos os avanços estratégicos nos próximos anos e tornarmos ainda mais claro e tangível nosso engajamento com o desenvolvimento sustentável, iniciamos nossa Jornada ESG.

Propomos o alcance de um conjunto de compromissos e metas até 2030. Ele é aderente ao proposto pela InterCement Participações em nível internacional, com o qual buscamos contribuir.

Metas e compromissos 2030 InterCement Participações

Cuidado com o meio ambiente Energia, emissões e mudanças climáticas

- » Estar entre os produtores de menor intensidade carbônica, com emissões abaixo de 500kg CO₂/ton de cimentícios.
- » Promover e intensificar o uso de fontes renováveis de energia.
- » Reduzir emissões dos micro poluentes por tonelada de clínquer, com material particulado abaixo de 65g/t, NOx inferior a 1.700g/t e SOx abaixo de 270g/t.

Uso de materiais, resíduos e economia circular

- » Promover a economia circular, alcançando 50% de substituição de combustíveis fósseis por alternativos, incluindo biomassas e resíduos.

- » Intensificar a produção de cimentos com menor incorporação de clínquer, abaixo de 69% em média.

Meio ambiente e natureza

- » Reduzir a captação de água para 0,20 m³ por tonelada de cimentícios.
- » Preservar o solo e recursos naturais, reduzindo a geração de resíduos através de reciclagem e reúso.
- » Colaborar para a destinação adequada dos resíduos gerados por clientes e fornecedores.

Atenção às pessoas

Bem-estar, saúde e segurança do trabalho

- » Ser referência nas melhores práticas de segurança da indústria, buscando eliminar as ocorrências de acidentes com lesão.
- » Estender o alcance da Saúde Ocupacional para a promoção do bem-estar físico, mental e social.
- » Manter o ambiente de trabalho acolhedor, pautado por respeito e colaboração (com avaliação NPS por nossos profissionais acima de 70 pontos).

Desenvolvimento humano e diversidade

- » Promover diversidade e inclusão para garantir a equidade de oportunidades e a igualdade de direitos.

» Buscar maior equilíbrio de gênero nos cargos de gestão.

Desenvolvimento local e impactos do entorno

- » Ser parceiros das comunidades em que atuamos no fomento de seu desenvolvimento socioeconômico.
- » Promover programas de voluntariado, com ampla cobertura, envolvendo nossos profissionais e familiares.

Zelo com as relações e operações

Inovação e desenvolvimento tecnológico

- » Desenvolver e adaptar tecnologias voltadas à economia circular, à transformação digital, à logística reversa e aos produtos/processos de baixo carbono.
- » Fomentar a inovação, estabelecendo parcerias com universidades, centros tecnológicos e empresas.

Ética, governança e transparência

- » Assegurar a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.
- » Reforçar a transparência, publicando o Relatório Anual Integrado auditado por empresa independente.
- » Disseminar valores e cultura de ética, compliance e integridade, incluindo anticorrupção e antitruste.

Excelência operacional

- » Estar no primeiro quartil de benchmarks internacionais do Global Cement and Concrete Association (GCCA), com mais de 50% dos principais indicadores de performance.

Desempenho econômico

- » Alocação de capital será eficiente, privilegiando projetos que gerem valor econômico e compartilhado.
- » Destacar-se em retorno sobre o capital empregado (ROCE) setorial (primeiro quartil de desempenho).

Em 2023 trabalharemos para melhorar e adaptar os compromissos da InterCement Participações ao contexto brasileiro e de nossas operações, ampliando nossa contribuição. Os compromissos e as metas que perseguiremos nos próximos anos estão alinhados ainda aos nossos temas materiais prioritários. A Matriz de Materialidade, por sua vez, envolve ao menos 13 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODs) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) com vistas a erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir prosperidade para todos.

Demos nossos primeiros passos na Jornada ESG em 2021, com a constituição de gerência para ser guardiã desse processo e atuar como articuladora e consultora nas diversas áreas internas, integrando-as à construção coletiva em direção ao fortalecimento das boas práticas ambientais, sociais e de governança.

Em 2022, promovemos amplo processo de escuta e diálogo com os representantes de todas as nossas áreas para capturar suas percepções e entender os desafios e oportunidades para o alcance dos resultados almejados até 2030. Participaram das atividades todas as diretorias e, no âmbito de cada uma delas, foram convidadas as gerências mais diretamente vinculadas aos temas materiais e aos seus desdobramentos. As reuniões e os fóruns conduzidos contribuíram ainda para identificar o grau de maturidade de cada área em relação aos temas ESG e promover um melhor nivelamento dos conhecimentos.

Todo esse trabalho de diagnóstico, capacitação, debate e engajamento resultou na elaboração de 48 planos a serem executados em horizontes que variam entre 12 e 36 meses, e englobam mais de 305 ações, para as quais foram definidos responsáveis e prazos – incluímos um objetivo extra aos estabelecidos pela InterCement Participações: desenvolver nossa rede de valor. Outro resultado relevante foi o fortalecimento interno da cultura ESG, cada vez mais arraigada às nossas atividades e às decisões de nossos colaboradores.

Em 2023, definiremos as metas, estipulando os progressos a serem alcançados, ano a ano, até 2030, em relação a cada um dos temas materiais.

Além disso, daremos continuidade aos diálogos com as áreas e acompanharemos os planos e ações definidos, cabendo à gerência de ESG o desafio de dar sequência às ações planejadas. Traçamos, com o auxílio dos colaboradores, diagnósticos sobre nossa condição, parâmetros e definição de onde queremos chegar e o que almejamos entregar nos próximos anos, uma vez que aderimos à Agenda 2030 da InterCement Participações em 2022.

Paralelamente, nos manteremos vinculados a *frameworks*, práticas e diretrizes sugeridas por fontes e organizações nacionais e internacionais capazes de contribuir para ampliarmos nossos conhecimentos e aprimorarmos nossa Jornada ESG.

Campo Formoso/BA



Governança corporativa e gestão de riscos

Adotamos práticas de governança corporativa reconhecidas pelo mercado, além de estrutura robusta para qualificar nossa gestão e reforçar as relações de transparência e confiança com nossos stakeholders.

Em 2021, havíamos promovido uma série de aprimoramentos para solidificar ainda mais nosso alinhamento às recomendações de instituições dedicadas ao tema e às regras do Novo Mercado da B3. O ano de 2022 foi marcado pela consolidação dos avanços, que resultaram na maior profissionalização de nosso Conselho de Administração (CA), na remodelação da estrutura de diretorias e de comitês de assessoramento. As iniciativas contribuíram para a aproximação da governança à gestão do dia a dia e geraram valor à gestão com o aprimoramento de nossos controles e tomadas de decisão. Foram mais de 50 reuniões realizadas ao longo do ano, em que se destacou a atuação direcionada a questões de diversidade, inclusão, desenvolvimento e aprendizagem.

Os responsáveis pela governança respondem pela maneira como a estratégia, a governança, o desempenho e as nossas perspectivas levam à geração de valor de curto, médio e longo prazos.



Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-16 | 2-17

Nossas conduções estratégicas e executivas cabem, respectivamente, ao Conselho de Administração e à Diretoria-Executiva, cujos poderes e atribuições estão estabelecidos em nosso Estatuto Social, nas leis e nos regimentos aplicáveis. Contamos também com três comitês que assessoram o CA e uma Comissão de Ética e Compliance.

Conselho de Administração

Empenhado em definir estratégias que garantam condições de entregarmos cada vez mais valor a todos os *stakeholders* e de assegurarmos a conduta sustentável, o órgão colegiado tem entre suas atribuições analisar e deliberar sobre temas de alto interesse relacionados aos nossos negócios e à gestão, incluindo declaração de valores, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável. Tem ainda como missão proteger e valorizar nosso patrimônio e contribuir com orientações que viabilizem a continuidade dos negócios, além de discutir processos para identificação e gerenciamento de matérias de nosso interesse, incluindo temas relacionados a ESG.

Há uma periodicidade bimestral de reuniões ordinárias de nosso Conselho de Administração, sem prejuízo de encontros extraordinários que podem ser convocados a qualquer tempo – oportunidades nas quais a Diretoria apresenta temas dessa natureza, o que também pode ser feito a qualquer tempo por *e-mail* entre outros canais de comunicação disponíveis.

A instância é composta por seis membros, dois deles independentes, todos eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral de acionistas, com mandato unificado de um ano, cabendo reeleição. O presidente não exerce a função de Diretor-Presidente ou qualquer outra em nossos demais órgãos de administração, atuando apenas como membro do Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade e da Comissão de Ética e Compliance.

A seleção dos integrantes, assim como as dos diretores e dos membros dos comitês, está de acordo com as diretrizes de nossa Política de Indicação, fundamentada no Estatuto Social e Código de Conduta, na legislação aplicável, bem como nas principais diretrizes do Regulamento do Novo Mercado e do código proposto pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). São considerados critérios como experiência anterior, formação acadêmica compatível com as atribuições, integridade pessoal e reputação ilibada, inexistência de conflitos de interesse e aspectos atrelados a comportamentos, características culturais, faixa etária e gênero, de forma a favorecer a pluralidade e tomadas de decisão mais qualificadas e seguras.

A sugestão dos nomes pode ser feita pela Administração ou por nossa acionista e, a partir dela, seguem-se etapas como declaração de aderência de cada candidato à Política de Indicação e a todos os requisitos legais e regulamentares e verificação do enquadramento dos candidatos como independentes, quando aplicável.

As avaliações de desempenho do Conselho e dos comitês de gestão estão previstas no Regimento Interno da instância e foram iniciadas em dezembro, com previsão de serem apresentadas em 2023.

Seu formato é de autoavaliação colegiada, por meio do qual cada membro avalia o desempenho do órgão desde que ocupe a função por pelo menos três reuniões ordinárias desde a última avaliação. O processo é conduzido ao menos uma vez ao ano e, depois de concluído, os resultados são recebidos e consolidados pelo presidente, que os apresenta aos demais integrantes para a definição de plano de ação a ser estabelecido para o aprimoramento da governança.

Os temas reportados ao órgão, incluindo as preocupações cruciais, têm relação direta com as matérias de sua competência, previstas em nosso Estatuto Social e no próprio Regimento Interno. Usualmente os assuntos são reportados por intermédio da Diretoria-Executiva, especialmente na figura do Diretor-Presidente e dos comitês e comissão de assessoramento, com suporte do Secretário de Governança do Conselho. Todas as matérias deliberadas pelo Conselho de Administração são formalizadas em ata e registradas em seu livro de reuniões.

COMPOSIÇÃO

Flávio Aidar*
Presidente

Paulo Diniz
Conselheiro

Luiz Klecz
Conselheiro

Sergio Faifman
Conselheiro

Marise Barroso
Conselheira independente

Ana Lucia Caltabiano
Conselheira independente

*Cargo ocupado até abril de 2023.

Para assessorar o Conselho de Administração mantemos comitês. Eles são integrados ao menos por um Conselheiro de Administração e por profissionais com experiência nas áreas de competência de cada um, podendo ocupá-los também especialistas externos. Os membros são indicados por integrantes do CA ou da Diretoria-Executiva sob critérios como aderência aos nossos valores e regras, comprovação de capacidade técnica, reputação e tempo de dedicação, e eleitos pelo CA. Todos os comitês têm regimento interno próprio.

Anualmente, os integrantes, individualmente, avaliam o desempenho dos respectivos órgãos colegiados. As diretrizes definidas para essa atividade são de responsabilidade do Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade, e o resultado consolidado é apresentado ao CA acompanhado de considerações e recomendações. Ao fim de 2022, estavam estruturados os seguintes comitês:

Auditoria

Com autonomia operacional e orçamento próprio, é composto por três executivos, incluindo um membro independente do CA e um participante com reconhecida experiência em aspectos de contabilidade societária e auditoria, nos termos da regulamentação editada pela Comissão de Valores Mobiliários. Os membros do Comitê de Auditoria têm como principais funções supervisionar a qualidade e integridade dos relatórios financeiros; tratar da adequação dos processos relativos à gestão de riscos, auditoria interna e controles internos; e monitorar as atividades dos auditores independentes, entre outros previstos no Regimento Internos disponível ao mercado.

COMPOSIÇÃO

Marise Barroso
Coordenadora independente

Ana Maria Elorrieta
Membro independente especialista em contabilidade e auditoria

Luiz Klecz
Membro



Finanças e Estratégia

Integrado por três executivos com capacidade técnica compatível com as atividades desempenhadas. Ao comitê cabe propor e discutir o planejamento de longo prazo, envolvendo fusões/aquisições, desinvestimentos, expansões/novas capacidades e mercados/regiões de atuação; avaliar as iniciativas de sustentabilidade e inovação, garantindo que sejam consideradas na definição de estratégia; assessorar o CA em relação aos temas de pesquisa, tendências tecnológicas e inovações; analisar o desempenho comparativo com *players* internacionais e *rankings* setoriais; ponderar sobre o planejamento financeiro, alocação de capital, dívida e fluxo financeiro; e acompanhar e informar o Conselho de Administração sobre questões financeiras relevantes.

COMPOSIÇÃO

Paulo Diniz

Membro

Sergio Faifman

Membro

Marise Barroso

Membro independente

Governança, Pessoas e Sustentabilidade

Cabe a esse comitê definir políticas de remuneração, desenvolvimento de pessoas e treinamentos, compensação de executivos e colaboradores; acompanhar a gestão do clima organizacional; avaliar políticas e condutas relativas à segurança, meio ambiente, saúde, atuação social, comunicação, reputação e relações institucionais; monitorar o cumprimento do Estatuto Social, regimentos, códigos e políticas; e zelar pelo funcionamento do Conselho de Administração e dos comitês. Todos têm capacidade técnica compatível com as atividades desempenhadas pelo órgão, que apoiará os temas relacionados a descarbonização e práticas ESG.

COMPOSIÇÃO

Flávio Aidar*

Membro

Luiz Klecz

Membro

Ana Lucia Caltabiano

Membro independente

*Cargo ocupado até abril de 2023.

Diretoria-Executiva

Os diretores são indicados pelo Conselho de Administração com base em critérios como aptidão para combinar nossos interesses aos dos acionistas, gestores, colaboradores e demais *stakeholders*, e para conduzir as estratégias traçadas, incluindo as relacionadas a aspectos sociais e ambientais. No processo de seleção são considerados alinhamento e comprometimento com nossos valores, cultura, códigos e políticas, formação acadêmica compatível com as atribuições previstas no cargo, capacidades e experiências no mercado de trabalho e isenção em relação a conflitos de interesse.

Os executivos têm poderes para adotar os atos necessários ao funcionamento regular dos negócios e conduzir nosso objeto social, observadas as disposições legais e estatutárias pertinentes, assim como os planos de negócios e orçamentos operacionais e de capital aprovados pelos conselheiros. Suas atribuições incluem

ainda cumprir e fazer cumprir tanto o Estatuto Social como as deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral. Ao fim de 2022, mantínhamos quatro diretorias estatutárias e quatro não estatutárias. Seus integrantes se reúnem semanalmente de forma presencial, prioritariamente, além de promoverem encontros extras, se necessário, e cumprem mandatos de um ano, podendo ser reconduzidos aos cargos (diretores estatutários).

COMPOSIÇÃO

Livio Kuze

Diretor-Presidente (estatutário)

Armando Silva

Diretor Financeiro e de Relações com Investidores (estatutário)

Ricardo Congro

Vice-Presidente Industrial e de Sustentabilidade (estatutário)

José Caires

Diretor de Pessoas (estatutário)

Fabricio Azevedo

Diretor Sustentabilidade das Operações

Douglas Catan

Diretor de Supply e Concreto

Alessandro Thompson

Diretor Comercial

Eduardo Carvalho

Diretor Jurídico e de Integridade e Compliance

Cajati/SP

Ética e compliance

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24 | 2-26 | 205-2

Por acreditarmos que o fortalecimento da ética e integridade é fundamental para o alcance de nosso propósito, alteramos o modo de atuação para nos aproximarmos cada vez mais das nossas pessoas, proporcionando escuta ativa, acolhimento e redirecionamento, quando necessário, por entendermos que na essência de toda ação promovida para consolidar nosso propósito e nossos princípios se encontra uma escolha. E fazer essa escolha da maneira mais consciente deve considerar um agir justo, íntegro e em acordo com as leis, normas e regulamentos.

Saber escolher os caminhos mais íntegros para cada situação é um processo, uma construção, um aprendizado mútuo, pois as pessoas são diferentes e diversas, assim como seus valores, crenças, escolhas, necessidades emocionais, repertório, estilos e expectativas. Valorizamos cada pessoa por sua própria maneira de ser, buscando exercitar a empatia para promover um ambiente de confiança, abertura, tolerância, diálogo e ouvir ativo. Nesse sentido, reestruturamos nosso Programa de Integridade e Compliance, ferramenta fundamental para permitir que pessoas do bem construam e entreguem o bem e, caso se desviem dessa escolha genuína, retomem seus caminhos.

Alinhada às melhores práticas de mercado, a reformulação consistiu na segregação de nossas áreas de Auditoria e Riscos, de um lado, e Compliance, de outro, que passaram a ter também reportes independentes, tornando-se mais ágeis no atendimento das demandas. A partir dessa mudança, intensificamos nossos esforços em relação a treinamentos e escuta ativa para estarmos efetivamente presentes e em contato com as áreas e pessoas, de forma que possam contar conosco sempre nas tomadas de decisão.

No decorrer de 2022 foram ministrados treinamentos variados, que impactaram nossas pessoas e terceiros: 100% dos profissionais realizaram o treinamento sobre nosso Código de Conduta; 100% dos novos colaboradores que integraram a equipe até agosto de 2022 realizaram os treinamentos de Anticorrupção e Antitruste; e mais de 600 funcionários e terceiros fixos participaram dos treinamentos de *compliance* presenciais nas fábricas – algumas fábricas passarão pelo treinamento presencial em 2023 –, promovidos em conjunto com a Jornada Profissional. Além disso, nossas equipes de *trading* e comercial receberam treinamento específico sobre relacionamento com concorrentes, e a equipe do Instituto InterCement recebeu treinamento específico das atividades político-partidárias durante a campanha eleitoral.

Outra iniciativa de nossos recursos é a Política de Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflito de Interesse, por meio da qual asseguramos que as decisões, especialmente as relacionadas às transações com partes relacionadas e outras situações com potencial conflito de interesses que possam nos envolver sejam tomadas tendo em vista nossos interesses e os dos acionistas. Devem ainda ser conduzidas sob condições de mercado e equidade de tratamento com terceiros, prezando pelas melhores práticas de governança corporativa, revestidas de transparência. Além disso, os profissionais preenchem a Declaração de Potencial Conflito de Interesses, avaliada pela área de Compliance, que, em caso de detecção de conflito, define plano de ação para mitigação.



Nosso arcabouço ético é regido por Programa de Integridade e Compliance, composto pelo Código de Conduta, por políticas e normas, treinamentos monitoramentos, comunicação e Linha Ética, entre outros.

Para finalizar o intenso calendário de treinamentos, em dezembro realizamos a Semana de Integridade e Compliance, que abordou temas como cultura de integridade e nossas escolhas. O encerramento do ciclo de capacitação possibilitou uma aproximação maior com nossos fornecedores e clientes, convidados a participar do evento, e a disseminação de nossa cultura de integridade por toda a rede.

Um dos focos da atuação de Integridade e *Compliance* é assegurar que todos conheçam, compreendam e se comprometam com o nosso Código de Conduta, um de nossos principais meios para prevenir, identificar e corrigir irregularidades e atos ilícitos de qualquer natureza. O documento é dedicado aos colaboradores diretos e a profissionais externos, prestadores de serviço, prestadores terceirizados, intermediários, fornecedores e clientes. Ele aborda as condutas esperadas em relação ao mercado – incluindo parceiros comerciais, bancos e concorrentes –, às comunidades, ao meio ambiente, aos poderes público, privado e terceiros, entre outros. Orienta ainda sobre as medidas a serem tomadas em caso de violação às suas diretrizes.

Procuramos estabelecer vínculos com *stakeholders* que compartilhem nossa preocupação com a transparência nos negócios e o respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente. Nossos contratos incluem cláusulas relativas à obrigatoriedade do cumprimento de normas e leis, como as relacionadas a meio ambiente e trabalho. Além de homologar nossos fornecedores, incentivamos os parceiros a adotarem ferramentas que contribuam e estimulem as melhores práticas e condutas também nos seus negócios.

Outra novidade do ano foi a substituição do sistema de gestão de Termos e Declarações do Programa de Integridade e Compliance, que era pouco amigável e composto de várias etapas, por um sistema mais simples e ágil, que permite aos profissionais lerem ou preencherem e darem aceite eletronicamente em uma única etapa. Com o novo sistema, o preenchimento de cada documento cujo conhecimento e consentimento dos colaboradores é obrigatório passou a ser feito por meio de um *link web*, enviado automaticamente pela ferramenta. Assim, via sistema, notificamos todos os profissionais sobre a necessidade de ratificarem seu comprometimento com o Código de Conduta, validando novamente sua Declaração de Compromisso. Foram disponibilizadas pelo novo sistema outros três documentos que demandam, obrigatoriamente, a assinatura dos colaboradores, além de um conjunto de declarações específicas, como as de realização de reunião com o concorrente ou agente público, doações e patrocínios e oferta ou recebimento de presentes acima do valor limite estipulado, entre outros.

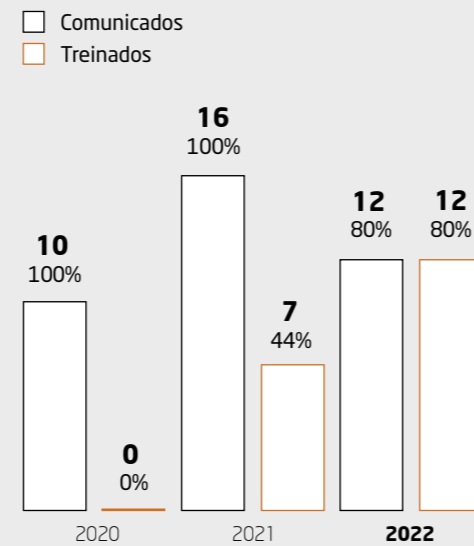
Mais do que estimular o preenchimento dos termos e declaração, o novo sistema permitiu o acompanhamento mais próximo dos acontecimentos envolvendo as situações descritas e, conseqüentemente, uma atuação mais direcionada da gerência de Compliance.

Em conjunto com os treinamentos e contratos, incentivamos ainda mais nossos colaboradores e demais *stakeholders* a comunicar qualquer evento julgado indevido em nossas atividades, contemplado não apenas no Código de Conduta, mas também em leis ou regulamentos aplicáveis e nossas políticas e procedimentos. Para garantir a segurança e o anonimato dos denunciadores e o encaminhamento e resposta corretos e justos de todos os comunicados, temos disponível uma Linha Ética, canal exclusivo, acessível 24 horas por intermédio de telefone, *e-mail* ou *site* dedicado, que além de receber denúncias, reclamações, sugestões e elogios, também fornece orientações e sana dúvidas sobre temas relacionados a condutas e integridade. Uma empresa independente recebe os comunicados, classifica e nos direciona. O canal é uma importante ferramenta de gestão ao permitir identificarmos e sanarmos questões capazes de afetar nossos processos e reputação.

Ainda em 2022 iniciamos o trabalho de revisão de todas nossas normas e política relacionadas à governança corporativa, procurando harmonizar os documentos, torná-los mais leves e fluídos, bem como refletir as realidades encontradas nos últimos anos. Ainda em 2022 demos os primeiros passos para engajamento de fornecedores e clientes na nossa jornada e isso será ainda mais intensificado para 2023, principalmente nas áreas de Compliance e Segurança do Trabalho.

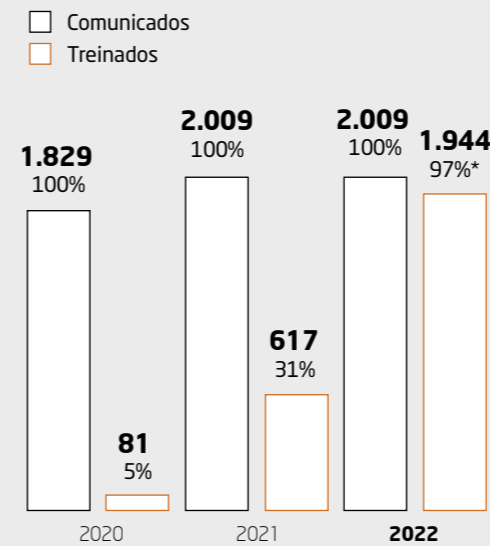
COMUNICADOS E TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA*



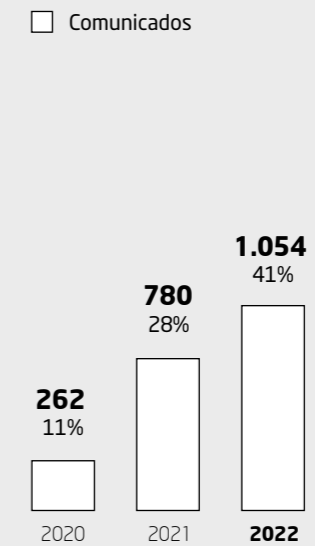
* Membros do órgão de governança contemplam Conselho de Administração, Comissão Executiva, Comissão de Ética e Compliance, Comitê de Auditoria, Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade e Comitê de Finanças e Estratégia.

EMPREGADOS



*Os 3% restantes correspondem aos novos colaboradores que integraram a equipe após agosto de 2022.

PARCEIROS DE NEGÓCIO





NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE PARCEIROS DE NEGÓCIO PARA OS QUAIS FORAM COMUNICADAS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número	262	0	780	0	1054	0
Percentual	11%	0%	28%	0%	41%	0%

NÚMERO DE PREOCUPAÇÕES QUE FORAM APRESENTADAS E A PORCENTAGEM DE PREOCUPAÇÕES QUE FORAM TRATADAS E SOLUCIONADAS OU CONSIDERADAS SEM FUNDAMENTO*

	2020	2021	2022**
Número de preocupações recebidas durante o período de relato	85	103	135
Número de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relato	41	35	129
Porcentagem de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relato	48%	34%	96%

*2020: Foram considerados conduta inadequada, assédio moral, assédio sexual, conflito de interesses, segurança do trabalho e em 2021/ 2022 acrescentamos o item discriminação. Dados refletem apenas a quantidade de comunicados recebidos via Linha Ética.

** Os seis casos que ficaram em aberto em 2022 foram encerrados até fevereiro de 2023.



Gestão de riscos

Mantemos a Política de Gestão de Riscos, aprovada pelo Conselho Administração desde 2021 e aplicável a todas as nossas unidades de negócios, por meio da qual buscamos monitorar e mitigar ameaças com potencial de impactar negativamente nossa continuidade operacional, reputação e valor.

O documento estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades a serem observados em um processo contínuo que contempla as etapas de identificação e avaliação de riscos, com análises sobre impacto e probabilidade; definição do apetite, ou seja, o nível de exposição que estamos dispostos a encarar; tratamento, com avaliação de atividades ou controles e/ou estabelecimento de planos de ação; e monitoramento e reporte.

Nosso propósito é que a gestão de riscos seja entendida e considerada pelas pessoas como ferramenta indispensável para a tomada de decisão nos diversos níveis e atividades. Assim, procuramos difundir conceitos pertinentes ao tema, estimulamos os colaboradores a se manterem atualizados sobre normas e procedimentos, e os orientamos para que comuniquem eventuais desvios, disponibilizando canais seguros para isso.

O processo de gerenciamento de riscos está baseado, mas não se limita, no modelo Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO-ERM), que define papéis, responsabilidades e formas de interação entre os agentes envolvidos, alocados em três linhas de defesa:



Campo Formoso/BA

1	Primeira Linha de Defesa	Nessa primeira linha estão locados os “gestores e donos dos riscos” das áreas de negócio, responsáveis diretos que possuem domínio e conhecimento técnico acerca das ameaças, aos quais cabe detectá-las – incluindo não conformidades e/ou problemas éticos – e implementar os respectivos planos e respostas corretivas de mitigação.
2	Segunda Linha de Defesa	Essa segunda linha é atribuída às áreas de Compliance e Controles Internos e Riscos, que atuam como suporte para garantir o apropriado funcionamento da Primeira Linha por meio da identificação de falhas de processo e procedimentos internos. Se necessário, elas podem contar com o suporte de outras áreas de negócio.
3	Terceira Linha de Defesa	Nessa linha atua a Auditoria Interna, que faz avaliações independentes para verificar a eficácia dos processos e controles e identificação de desvios operacionais e financeiros decorrentes de falhas e/ou fraudes. As informações e análises sobre o ambiente de gestão de risco e controles são comunicadas à Administração. Nossa Auditoria Interna é exercida por empresa especializada contratada, de forma a resguardar a independência e autonomia. Ela se reporta ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria.

Nossas práticas foram fortalecidas em 2022 com a criação da área de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos, com profissionais experientes que atuam para remodelar e desdobrar o processo de gestão de riscos de negócio e processos. Registramos avanços na estruturação e adoção de ferramentas que dão suporte nesse sentido e revisamos procedimentos internos para identificar e mapear as ameaças e nossos controles internos. O trabalho contou com a participação ativa dos executivos, revelando uma mudança cultural importante e gradual frente ao tema, com a percepção de que a estrutura de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos, mais do que fiscalizadora, é parceira das áreas de onde decorrem os riscos. Com esse reforço, passamos a realizar *follow ups* mais frequente e ágil em relação às ameaças aos negócios.

Revisamos continuamente nossa Matriz de Riscos, especialmente em relação aos riscos de negócio – o que envolve *assessment*, com revisita às ameaças já conhecidas e reflexões sobre possíveis novos eventos. Com o envolvimento de representantes de várias áreas e níveis organizacionais, estão sendo identificados os principais fatores de preocupação da nossa indústria sob várias vertentes e óticas. Buscamos também atualizar o nível de priorização de cada um dos temas e ampliar nosso olhar para identificar aspectos que podem vir a configurar riscos nos médio e longo prazos.

A expectativa é contarmos com uma matriz sempre atualizada. Ao ampliarmos seus aspectos, ela contribuirá também para tratarmos adequadamente as temáticas relacionadas a ESG, ampliando nossa atenção e capacidade de resposta a todas as variáveis. Seguimos as recomendações do TCFD relacionadas a governança, estratégia, gestão de riscos e métricas e metas às quais aderimos em 2021, além das metas e dos compromissos 2030 da InterCement Participações, entre elas a de intensidade carbônica menor que 500 kgCO₂/t cimentícios.

Riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas GRI 201-2

Os principais riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais em operações, receitas ou despesas são :

RISCOS

Regulatórios: limitação para emissões de GEE e e consequente restrição à produção de cimento.

Físicos: eventos climáticos extremos podem interromper a operação e bloquear acessos rodovias ou ferroviários; indisponibilidade de água para produção de cimento e concreto; inundação de áreas fabris; e aumento da sazonalidade das vendas de cimento.

Financeiros: custos financeiros associados aos riscos incluem a necessidade de realizar investimentos para reduzir emissões e aumento de custos operacionais para realizar esforços de mitigação e de adaptação.

Custos: aumento de custos podem viabilizar produtos substitutos de cimento e concreto; e aumento do custo de produção e necessidade de acessar capital.

OPORTUNIDADES

Físicos: a busca pela redução das emissões de CO₂ até a sua neutralidade tende a se expandir na rede como um todo (indústria, concreteiras e construtoras), estimulando o desenvolvimento e as vendas de concretos com menor consumo de cimento e de água. Além disso, o concreto é um material de alta resiliência para o enfrentamento dos eventos climáticos extremos. Para gerenciar essas oportunidades, prevemos a troca de combustível fóssil por renovável; investimos na melhoria da eficiência energética; reaproveitamos subprodutos na produção do cimento; e utilizamos energia elétrica renovável.

6.

3 4 5 6 7
8 11 12 13 15 16

ENTREGAMOS
O BEM A CADA DIA

Estimulamos a
autonomia dos
profissionais e
reconhecemos
suas entregas



Nossas pessoas

GRI 2-8 | 3-3 - Bem-estar, saúde e segurança | 3-3 - Desenvolvimento humano e diversidade

Por entendermos que nossos mais de 2.000 colaboradores e 1.800 terceirizados fazem a diferença no êxito dos nossos negócios e Jornada ESG, nos empenhamos em assegurar a eles ambientes colaborativos, diversos, equitativos e inclusivos, com estímulo ao diálogo, autonomia e responsabilidade na tomada de decisões, e reconhecimento pela dedicação e entregas.

Reconhecimentos como os recebidos na pesquisa Valor Carreira, que elenca as cinco melhores empresas na gestão de pessoas do Brasil de acordo com seu número de colaboradores, e Great Place to Work, no ranking das 50 melhores indústrias de grande porte para se trabalhar, são demonstrações de que estamos no caminho certo: ficamos em 17º lugar na categoria geral e em 1º da indústria cimenteira. Fortalece essa percepção os indicadores de satisfação expressados por nossos profissionais nas avaliações internas feitas sob a metodologia Net Promoter Score (NPS): em 2022, conquistamos o resultado de 87 pontos – a melhor nota que obtivemos desde que passamos a realizar o levantamento, há quatro anos.

Acreditamos que os bons resultados decorrem de aplicarmos em nosso dia a dia nossos princípios e os objetivos estratégicos, incluindo agir como acreditamos, respeitarmos todas as pessoas e avançarmos cada vez mais em direção a uma gestão horizontal e inclusiva.

Outro aspecto que contribui para a nossa evolução é o constante e franco diálogo: as lideranças estão capacitadas para exercerem a escuta ativa, *feedbacks* constantes e a comunicação não violenta, em alinhamento à nossa intenção de conferirmos voz e protagonismo a todos os colaboradores.

Mantemos também estruturados canais para que nossa cultura e informações fluam e cheguem aos públicos-alvo. Eles incluem a realização mensal dos Giros, encontros virtuais e abertos nos quais os diretores apresentam as principais ações, projetos e/ou resultados dos negócios e sanam dúvidas. Os eventos são um entre nove canais que, em 2022, foram consolidados e/ou lançados como resultado de um processo de reestruturação da comunicação interna.

Todos integram a rede Somos – plataforma de canais internos, que traz mais integração, uniformidade e percepção de rede nas comunicações com as nossas pessoas, e refletem a pluralidade das nossas operações e pessoas. Ao termos um time alinhado, que compartilha aspirações, valores e conhecimentos, ganhamos também melhores condições de seguirmos em uma mesma direção.

PERFIL DOS EMPREGADOS GRI 2-7

COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO/GÊNERO

Número de empregados, por gênero ¹	2020			2021			2022		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Jornada tempo integral	252	1.460	1.712	333	1.514	1.847	366	1.482	1.848
Jornada período parcial	3	114	117	9	153	162	10	151	161
Total	255	1.574	1.829	342	1.667	2.009	376	1.633	2.009

1. Os empregados em período integral cumprem 200 horas mensais. Os empregados em parcial cumprem menos de 200 horas mensais.

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS POR REGIÃO

		Número de empregados permanentes
2021	Norte	0
	Nordeste	276
	Centro-Oeste	277
	Sudeste	1.244
	Sul	212
	Total	2.009
2022	Norte	
	Nordeste	265
	Centro-Oeste	277
	Sudeste	1.264
	Sul	203
	Total	2.009

Campo Formoso/BA



Atração e fidelização de talentos

GRI 401-2

Almejamos ser reconhecidos como excelentes empregadoras, de forma a atrair e reter os melhores talentos e levar nossas pessoas a perceberem o valor de integrar nosso time, desejarem se manter conosco e atuarem como nossos promotores externos. Para isso, além de proporcionarmos oportunidades para os crescimentos profissional e pessoal, nos preocupamos em pagar salários adequados e justos e a ofertar um conjunto de benefícios diferenciados.

Anualmente avaliamos ao menos dois levantamentos a respeito das médias de vencimentos dos trabalhadores de nosso setor de atuação de consultorias reconhecidas no mercado, em diferentes funções e níveis hierárquicos. A conformidade dos nossos rendimentos com as melhores práticas do mercado é monitorada em avaliações internas semestrais, também para garantir equidade.

Além do salário-base, nossos colaboradores recebem remuneração variável atrelada às análises de *performance* individual. Também procuramos manter um conjunto atrativo de benefícios que inclui assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, previdência privada, empréstimo consignado, auxílio-creche, vale-alimentação e/ou refeição, que contempla, por meio da Alelo, diversas parcerias de desconto em lojas de *e-commerce*, supermercados, educação, lazer, entre outros, refeitório e fretado para as unidades fabris, convênio farmácia, a plataforma educacional Edupass com cursos diversos, e o Gympass, que confere descontos em academias e também dá acesso a plataformas de saúde e bem-estar.



Nossos talentos são motivados por oportunidades de crescimentos profissional e pessoal, remuneração compatível com o mercado e a função exercida e leque de benefícios diferenciados.

Para a seleção de talentos, mantemos ações como o programa “Quem indica Amigo é”, no qual nossos profissionais sugerem nomes para ocuparem as vagas abertas e, caso o recomendado seja contratado, recebem premiações. Todas as vagas disponíveis ficam visíveis no *site* vagas.com e no LinkedIn, e semanalmente veiculamos drops sobre elas por *e-mail* e nos murais das unidades. Também damos oportunidades para a mobilidade interna. Os que já estão conosco podem se candidatar a qualquer cargo aberto, sendo que todos os pretendentes recebem *feedback*, ainda que sejam selecionados. Nesses casos, apresentamos as razões pelas quais não foram escolhidos e as competências/ conhecimentos que precisam ser incrementados, direcionando-os à Fábrica do Saber.

Para recrutar jovens que dão os primeiros passos em direção à vida profissional, mantemos o Programa de Estágios, permanente, no qual ficam constantemente abertas cerca de 25 vagas, oferecidas de acordo com o ritmo de conclusão dos participantes. O índice de aproveitamento dos estagiários chega a 80%.

Também temos o Programa de Trainee, cuja primeira turma, selecionada no processo iniciado em 2021, ainda está em andamento. A oportunidade atraiu 3 mil pessoas, das quais 11 foram selecionadas para desenvolverem suas carreiras em nossas unidades de Apiaí, Bodoquena, Cajati, Campo Formoso, Candiota, Cezarina, Ijaci e São Miguel dos Campos. Oito mulheres foram aprovadas, o que é aderente à nossa proposta de ampliar a diversidade.

Os processos seletivos são regionalizados, em razão da pulverização de nossas unidades. Ao agregar novos talentos aos times, desejamos internalizar a pluralidade da população brasileira, motivo pelo qual damos atenção especial a aspectos como gênero, cor, orientação sexual e faixas etárias. Temos como prática, por exemplo, buscar chegar às etapas finais de seleção com pelo menos um homem e uma mulher com possibilidades semelhantes de conquistarem o posto de trabalho. Também realizamos capacitação e conscientização de nossos gestores e lideranças para sensibilizá-los em relação à importância da diversidade e garantirmos igualdade de chances entre os candidatos.

Esse estímulo tem promovido uma mudança gradual no perfil de nossos colaboradores, com um acréscimo importante principalmente no número de mulheres. O desequilíbrio entre gêneros é forte no setor de construção civil como um todo. Ainda assim, no final de 2022, o público feminino representava 19% do nosso quadro profissional, dois pontos percentuais acima do registrado no período anterior, o que evidencia o resultado de todas as nossas iniciativas.

Para posições técnicas e específicas e/ou que exigem algum tipo de experiência industrial, pretendemos atrair, orientar e qualificar candidatas. Nesse sentido, em 2022 lançamos a ação-piloto Mulheres que Constroem, em Campo Formoso (BA), onde reunimos mulheres para falar sobre desenvolvimentos profissional e pessoal e detalhar nossas operações. Dessa primeira experiência, em que tivemos mais de 600 interessadas, resultará a formação de um grupo de 60 mulheres para participar de nossos cursos de manutenção elétrica e manutenção mecânica. A ideia é replicar esse tipo de iniciativa em outras unidades e oferecer oportunidades de desenvolvimento das mais básicas às técnicas.

Em nossos cargos de gestão, as mulheres já são 21%. Além disso, no âmbito do Programa de Desenvolvimento e Gestão (o PDG), iniciamos no ano a primeira turma exclusivamente feminina, com 30 participantes. Entre elas há quem já ocupa cargos de liderança e profissionais que desejam galgar posições. O programa conta com 348 horas de formação, parceria de renomadas instituições de ensino, e os módulos Gestão Geral e Liderança Feminina, Gestão Industrial e Imersão Executiva, que inclui mentoria e *shadowing* com os membros do comitê executivo.

O objetivo do programa é oferecer arcabouço técnico e comportamental, mas também ampliar a consciência sobre o futuro do público feminino em nossas operações e evidenciar as condições e oportunidades para que possa evoluir. A primeira turma será concluída em meados de 2023.

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO INICIAL MAIS BAIXO COMPARADO AO SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL GRI 202-1

Proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário-mínimo local ¹	2022	
	Homens	Mulheres
Menor remuneração total paga pela organização (salário + benefícios diretos - VR + VA)	R\$ 3.442	R\$ 3.508
Menor salário pago pela organização	R\$ 2.082	R\$ 2.148
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 1.500	R\$ 1.500
Relação percentual vs. menor salário ²	39%	43%
Relação percentual vs. menor remuneração total ³	129%	134%

1. Para o indicador foram consideradas todas as unidades ativas de cimento e concreto.

2. Relação percentual vs menor salário = menor salário da organização dividido pelo salário-mínimo = homens (2.082/1500) - 1 = 39% e mulheres (2148/1500) - 1 = 43%. Para o seu menor salário a ICB remunera 39% a mais no salário-mínimo para homens e 43% para mulheres.

3. Relação percentual vs menor remuneração total = menor remuneração total dividido pelo salário-mínimo = homens (3.442/1500) - 1 = 129% e mulheres (3.508/1500) - 1 = 134%

RAZÃO MATEMÁTICA ENTRE O SALÁRIO E REMUNERAÇÃO BASE PARA MULHERES E HOMENS POR CATEGORIA FUNCIONA¹ GRI 405-2

	2020	2021	2022
Gestão	1,0	1,0	0,9
Média Gestão/Consultores	1,0	1,2	1,0
Especialistas	1,0	1,0	1,0
Coordenadores	1,0	0,9	0,8
Chefias Operacionais	1,0	0,8	0,9
Administrativo/Operacional	1,0	0,8	0,8

1. Para o cálculo da razão salarial foi utilizado somente o salário-base porque não temos uma política de remuneração diferenciada. O salário-base equivale à remuneração. Média salarial das mulheres dividido pela média salarial dos homens. Foram consideradas as fábricas e centrais de concreto.

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

	2022	
	homens	mulheres
Taxa de retorno	1,00	1,00
Taxa de retenção	0,98	0,95

1 Taxa de retenção:

Mulheres: 20 licenças totais no ano de 2002 e 1 pedido de demissão = 1 - (1/20) = 95%

89 homens totais no ano de 2022 e 1 pedido de demissão + 1 demitido = 1 - 2(2/89) = 98%

Taxa de retorno:

Mulheres e homens = 100% das pessoas retornaram da licença maternidade/paternidade e não houve demissões logo em seguida ao retorno.

(Confira mais detalhes desse tema em nosso caderno de indicadores)

Diversidade e inclusão

GRI 405-1

O valor que atribuímos à diversidade e o nosso desejo de sermos inclusivos nos motiva a desenvolver ações para ampliar o conhecimento dos colaboradores sobre esses temas e a abrir espaços para serem ocupados pelos diferentes perfis de público. Em 2022, lançamos o Guia de Comunicação Inclusiva, como forma de fortalecer a construção de ambientes acolhedores e confortáveis para todos.

Além disso, foi marcante especialmente a consolidação dos Grupos de Afinidade (GA), auto-organizados pelos colaboradores. Já estão constituídos GAs relacionados aos temas Mulheres, Pessoas Negras e LGBTQIA+. Os encontros são mensais e abordam situações vividas dentro e fora do espaço do trabalho e possibilidades para tornar nossos ambientes melhores para todos.

O GA relacionado a Mulheres, denominado Construtoras do Amanhã, avançou significativamente nas atividades e extrapolou os limites das nossas unidades ao promover um evento com mais de 400 participantes, presencialmente (em São Paulo) e *on-line*, em novembro. O público foi composto especialmente por profissionais femininas vinculadas ao setor de construção. Elas debateram cenários e caminhos no mercado, equidade de gênero, transformações pessoais e sociais, iniciativas de emancipação e desafios e aprendizados.

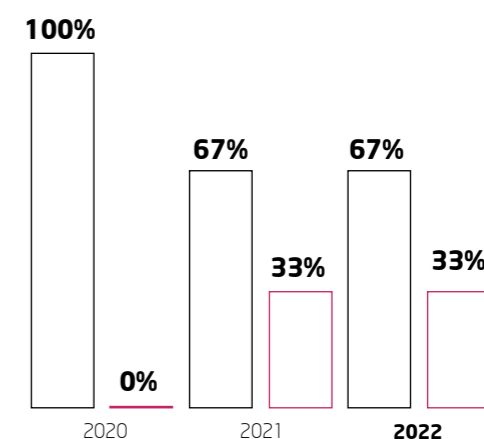
Durante o ano, promovemos campanhas de informação e conscientização normalmente associadas a datas especiais, como o Dia Internacional da Mulher, o Mês do Orgulho LGBTQIA+, Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência e Semana da Consciência Negra.

PORCENTAGEM DE INDIVÍDUOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

POR GÊNERO

Homens

Mulheres



3.000

Número de candidatos atraídos por nosso Programa de Trainee, dos quais 11 foram selecionados



600

Mulheres participantes de ação piloto em Campo Formoso que tratou de temas envolvendo os desenvolvimentos profissional e pessoal e expôs nossas atividades

Nossos profissionais expressaram índices de satisfação nas avaliações internas feitas sob a metodologia Net Promoter Score (NPS), com alcance de 87 em 2022, a melhor nota que obtivemos desde que passamos a realizar o levantamento, há quatro anos.

38%

Parcela de mulheres que ocupavam cargos de gestão em nossas unidades no final de 2022



PORCENTAGEM DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Executivos	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Alta gestão	100%	0%	92%	8%	92%	8%
Gestão	83%	17%	76%	24%	62%	38%
Média Gestão/Consultores	74%	26%	69%	31%	76%	24%
Especialistas	63%	37%	62%	38%	60%	40%
Coordenadores	95%	5%	97%	3%	96%	4%
Chefias operacionais	78%	22%	78%	22%	76%	24%
Administrativo/Operacional	92%	8%	90%	10%	88%	12%
Total	86%	14%	83%	17%	81%	19%

(Confira mais detalhes a respeito do tema em nosso caderno de indicadores)

Desenvolvimento

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3

Fortalecendo e sustentando nosso modelo de proposta de valor para as pessoas, mantemos a área de Diversidade, Inclusão, Desenvolvimento e Aprendizagem (DIDA).

Seu papel fundamental é sustentar e desenvolver a cultura, catalisando tanto um ambiente diverso e inclusivo para a prática da nossa identidade como um modelo de gestão de talentos que viabilize evolução e crescimento das pessoas, de suas *performances* e, conseqüentemente, os impactos individual e coletivo na geração de valor para o nosso ecossistema.

Incentivamos uma cultura de desenvolvimento autônomo e permanente, pautada pela gestão participativa e inclusiva, diálogo e *feedback*, para que todos consigam alcançar objetivos coletivos e/ou individuais, sejam reconhecidos e façam a diferença.

Em 2022, contabilizamos a média de 30,4 horas de treinamento por profissional, envolvendo todos os níveis hierárquicos.

Para impulsionar os colaboradores em suas Jornadas de Desenvolvimento, o principal recurso é a Fábrica do Saber, nosso centro de aprendizagem, que possibilita uma cultura de aprendizagem consistente em unidades fabris pulverizadas; recursos para que as pessoas se qualifiquem para as carreiras que escolherem; e autonomia e responsabilidade para que as pessoas busquem e consumam o conhecimento da forma que fizer sentido para elas.

Sua estrutura é baseada em inteligência artificial, que sugere conteúdos, grupos e pessoas, de acordo com as habilidades que cada um escolhe desenvolver.

Com mais de 1.000 provedores de conteúdo integrados à plataforma, todas as nossas mais de 2.000 pessoas podem ser construtoras de caminhos, planos e conteúdo de aprendizagem. Isso significa que somos todos profissionais ensinando e aprendendo uns com os outros.

A Fábrica do Saber é flexível, possibilitando selecionar novas capacitações ao longo do ano, estabelecer rotas de aprendizado sob medida e acessar trilhas já estruturadas. Nela também estão alocados os treinamentos obrigatórios aos profissionais, como os relacionados a ética e *compliance*.

É por meio da Fábrica do Saber que os colaboradores acessam o Edupass, benefício estendido aos seus familiares. Trata-se de plataforma que permite acessar cursos de graduação, pós-graduação, tecnologia, habilidades do futuro, idiomas e cursos livres, oferecidos por centenas de instituições de ensino renomadas, com bolsas de estudos ou descontos que chegam a 80%. Mantemos também o processo interno Levantamento de Necessidades de Treinamento, que disponibiliza investimento para capacitações específicas de pessoas e áreas, como subsídio a MBA, *coaching*, cursos e eventos abertos e cursos *in company*.

Disponibilizamos ainda treinamentos obrigatórios (segurança), treinamentos externos, palestras e *workshops*. Já o Programa de Desenvolvimento em Gestão para mulheres, com duração de dez meses e 348 horas de formação, envolve as etapas: gestão geral, com 84 horas de formação, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV); liderança feminina, com 24 horas de formação e mentoria em parceria



No ano, foram conduzidas 30,4 horas de treinamento por colaborador, que usufruem a Fábrica do Saber - repositório de conhecimento - para amparar suas Jornadas de Desenvolvimento.

com a Startse; gestão industrial, com 180 horas entre imersão prática em nossas quatro maiores unidades fabris e tutoria técnica com nossos gerentes de fábrica; e imersão executiva de 60 horas, com mentoria e *shadowing* com os nossos diretores.

Desenvolvemos internamente uma metodologia de Gestão de Performance para avaliar a evolução de nossos colaboradores e a criticidade de suas posições, o Mapeamento KeyPePo. Aplicado duas vezes ao ano, em 2022 88% dos profissionais passaram pelo processo, que contempla: análise da evolução da *performance* das pessoas, análise da criticidade de suas posições para os desafios estratégicos presentes e futuros, reconhecimentos e movimentações base as análises, diálogos de *feedback* para alinhamentos de expectativas de *performance*, de possibilidades de melhoria e caminhos de desenvolvimento, nos quais os profissionais podem contar com os recursos da Fábrica do Saber.

Valorizamos o desempenho e a colaboração individual e coletiva. Assim, os resultados obtidos via KeyPePo subsidiam decisões sobre movimentações, méritos e reconhecimentos por *performance* e impacto em geração de valor.

Em 2022, 954 pessoas tiveram movimentações salariais, sendo 607 méritos e 347 promoções.

Além disso, por meio do nosso processo de metas e incentivo de curto prazo, as remunerações variáveis podem evoluir gradualmente, conforme os profissionais superem *targets* estabelecidos. Em 2022 foram beneficiados 2.228 colaboradores (incluindo os desligados no período) pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR).

Campo Formoso/BA



MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE EMPREGADOS REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR GÊNERO

Gênero	2020	2021	2022
Homens	9,4	27,1	26,5
Mulheres	7,1	35,7	43,9
Total	9,1	28,6	30,1

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE EMPREGADOS (COLABORADORES) REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria funcional	2020	2021	2022
Executivos	1,9	28,1	30,6
Alta Gestão	1,3	14,6	49,2
Gestão	9,3	35,6	77,3
Média Gestão/Consultores	9,4	35,9	53,1
Especialistas	9,2	33,8	34,7
Coordenadores	23,4	73,0	44,5
Chefias Operacionais	8,4	61,4	61,4
Administrativo/Operacional	8,3	23,3	23,8
Aprendizes	6,9	13,4	16,2
Estagiários	7,1	21,6	35,0

(Confira mais detalhes a respeito do tema em nosso caderno de indicadores)

PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL, QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivos	60%	0%	60%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Alta Gestão	100%	0%	100%	58%	8%	67%	86%	14%	100%
Gestão	100%	100%	100%	70%	22%	92%	62%	38%	100%
Média Gestão/Consultores	89%	87%	88%	67%	26%	92%	74%	26%	96%
Especialistas	26%	45%	33%	59%	35%	94%	62%	38%	92%
Coordenadores	96%	100%	97%	91%	3%	93%	94%	6%	92%
Chefias Operacionais	100%	100%	100%	67%	22%	89%	76%	24%	100%
Administrativo/Operacional	3%	30%	6%	74%	9%	82%	88%	12%	85%
Total	17%	47%	21%	71%	15%	86%	81%	19%	88%

Segurança, saúde e bem-estar

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-9

Mantemos sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança do trabalho em conformidade com a legislação vigente, as normas NBR ISO 45001 e as normas corporativas da InterCement Participações. Atuamos, assim, em três grandes frentes – Sistemas e processos, Pessoas e comportamento e Ambiente de trabalho –, contemplados em iniciativas como:

- **Regras de Ouro, que endereça em dez regras os principais riscos que levam à morte na indústria cimenteira.**
- **Radar, complementar às Regras de Ouro, conjunto de regras e procedimentos de segurança, saúde e meio ambiente que inclui 24 procedimentos críticos seguidos por todas as geografias.**
- **Programa de Segurança Comportamental, que analisa o nível de aderência do nosso comportamento em relação à segurança.**
- **Programa TransformAÇÃO, de criação de estímulos e direcionamento de ações que influenciam integralmente o cuidado de nossos colaboradores.**
- **Capex SST, que consiste no investimento anual para melhorias e recuperação de itens de segurança em estruturas e atendimento legal.**

Iniciamos ainda no ano, em todas as unidades, uma Escalada da Transformação, cujos objetivos são fortalecer a cultura de segurança entre os colaboradores, estimulando-os a fazerem o certo e com responsabilidade e a cobrarem dos colegas a mesma atitude, e mitigar ou eliminar fatores de risco em nossas operações.

Para essa jornada, dividimos o percurso em quatro fases, que incluem Plano de Prevenção, Reporte de Acidentes, Zero Danos e Zero Acidentes. Por meio dela, pretendemos tornar os temas e atividades vinculados à segurança cada vez mais familiares e acessíveis aos colaboradores e terceirizados.

Na mesma linha, outra de nossas fortalezas é o programa comportamental, que consiste na realização de Observações de Comportamento Seguro (OCS), Diagnoses de Risco e nas práticas de Remoção das Barreiras ao Comportamento Seguro em campo, em que nossos gestores atuam de forma continuada na prática da liderança percebida em campo. Nessas situações, líder e liderado interagem, reforçando os pontos positivos e assumindo compromissos mútuos na implementação de melhorias identificadas. Em 2022 realizamos treinamento em todas as nossas operações, formando mais de 100 observadores que, em conjunto com os times já constituídos, totalizaram 13.786 observações, o que representa crescimento de 185% em relação a 2021.

13.786

Número de observações realizadas pelo time profissional - que no ano recebeu o reforço de 100 observadores formados

185%

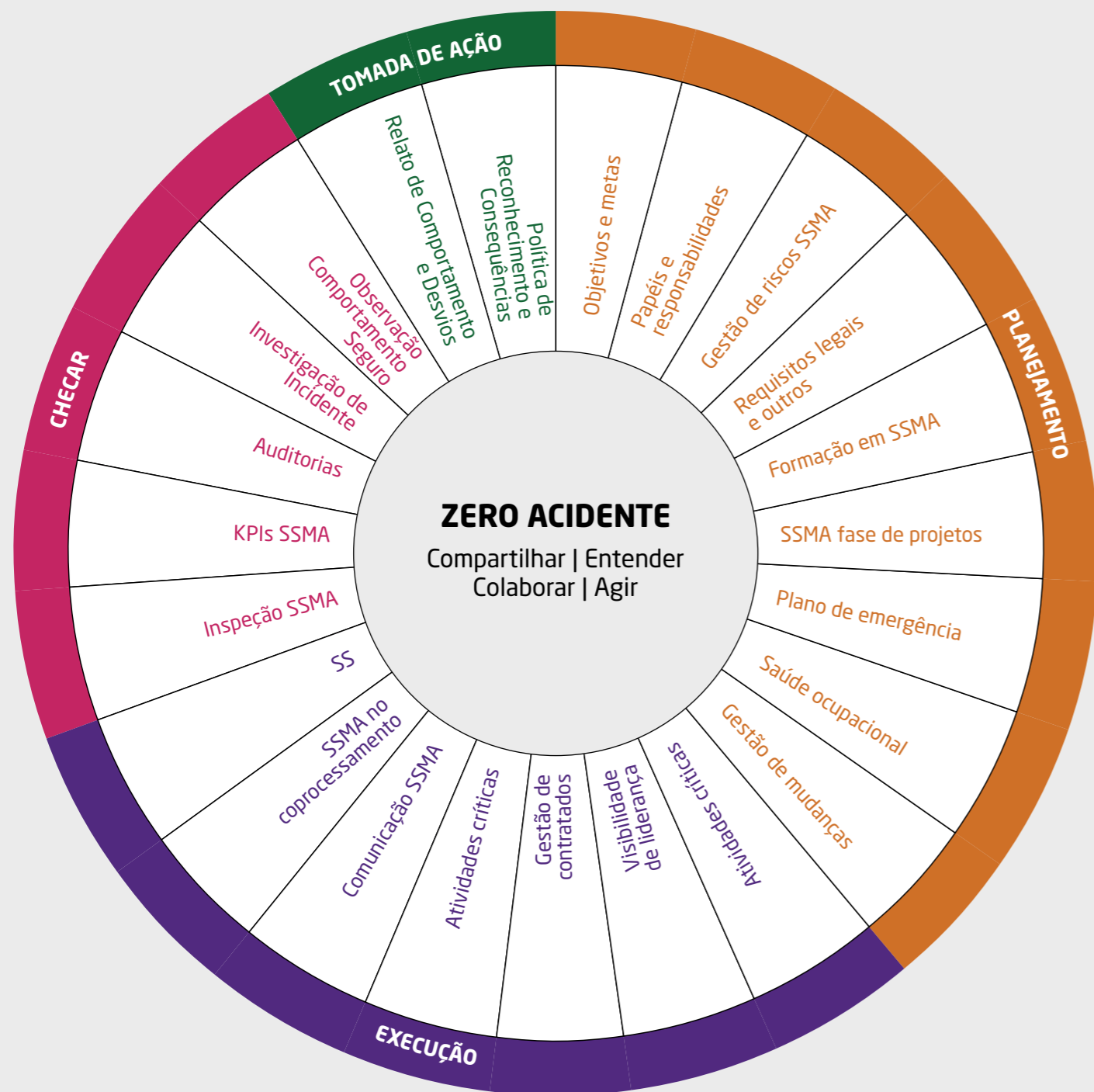
Expansão do número de observações na comparação com o período anterior

Adotamos também o Relato de Condição e Desvio (RCD), ferramenta preventiva que todos os trabalhadores próprios e contratados podem preencher relatando uma condição insegura ou um desvio comportamental. Em 2022 foram registrados 97.056 RCDs em nossas operações. Os desvios de segurança são tratados pelos gestores, e sua solução informada aos trabalhadores.

Todas as nossas unidades industriais em operação e o escritório central estão certificados na ISO 45001, norma internacional focada na melhoria do desempenho em Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Para gerir nossas atividades, utilizamos sistema de gestão integrado e contamos com um conjunto de regras e 24 processos críticos, aplicáveis por profissionais próprios e terceirizados. Para aprimoramento em relação à segurança, em 2022 aumentamos o Capex direcionado, o que possibilitou mudanças estruturais que favorecem a mitigação de riscos e cenários perigosos.



RADAR SST
ANÁLISE CRÍTICA/GOVERNANÇA DE SSMA
SSMA | POLÍTICA



As medidas para obtermos êxito em nossa Escalada da Transformação não são todas inéditas. Ações que já estavam incorporadas no nosso dia a dia estão sendo revisitadas e sempre aperfeiçoadas, conforme nosso princípio Fazer Melhor. As novidades, por sua vez, agregam mais recursos para preservarmos a vida e a integridade de todos. Estamos dedicados, por exemplo, a trabalhar com as lições aprendidas e disseminar informações para que todos conheçam os riscos e respeitem os limites dos equipamentos relacionados. Continuamos nos valendo e difundindo ainda recursos como 5S (organização e limpeza), Inspeção com Visão Crítica (IVC), Observação do Comportamento Seguro (OCS), Relatos de Comportamento e Desvios (RCDs) e Direito de Recusa.

Seguimos também com o projeto Tirar da Mão Humana, em que procuramos oportunidades e soluções – tecnológicas ou não – para minimizar a exposição de colaboradores a riscos em suas tarefas. Exemplo simples são as inspeções em alturas, que deixam de ser feitas por humanos e passam a empregar drones. No ano, foram implementadas 323 soluções e tivemos ainda o mapeamento de mais 10 mil sugestões realizadas pelos nossos colaboradores.

Alinhados ao nosso objetivo da Indústria 4.0, em 2022 o time de segurança não mediu esforços para implementar ações referentes ao tema. Medida estratégica foi o avanço na digitalização de processos, em que, com o uso da plataforma Yoobic, mais de 20 rotinas realizadas periodicamente foram digitalizadas, em dispositivos móveis, o que agiliza a detecção de problemas e as decisões. E evoluímos em relação ao planejamento das atividades, passando a envolver cada vez mais as equipes para que as tarefas sejam bem executadas, em termos de segurança, do início ao fim.

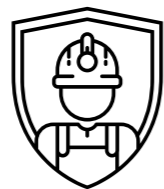
A identificação de atividades com nível de periculosidade se dá de acordo com a Norma Regulamentadora (NR) 1.6, por meio de avaliações conduzidas por profissionais independentes e emissão de laudo com responsabilidade técnica registrada em conselho de classe. Para a avaliação e o gerenciamento de riscos das atividades diárias são adotadas ferramentas específicas nos processos do Radar. Os incidentes relacionados ao trabalho são comunicados e registrados pelo Portal de Gestão Integrada (PGI), investigados a partir de metodologias de análise de causa e de acordo com a gravidade por equipes multidisciplinares nas fábricas onde ocorreram. As análises de causa são aprovadas pelas gerências de Segurança do Trabalho e industriais. Na sequência, a fábrica elabora plano de ações preventivas/corretivas, que são registrados no sistema Action Management System e acompanhados como parte dos indicadores da fábrica. As lições aprendidas são compartilhadas com outras unidades.

Os investimentos em treinamentos técnicos seguiram em alta em 2022. Foram realizadas mais de 21.032 horas de treinamentos presenciais e *on-line*, com a participação de 5.600 colaboradores próprios e terceiros, e destinados aproximadamente R\$ 445 mil em cursos para o aperfeiçoamento profissional. Na Fábrica do Saber são disponibilizadas trilhas de desenvolvimento com temas sobre Segurança do Trabalho para todos os colaboradores.

No ano, mais de 5.600 pessoas integraram quatro horas de treinamentos cada um, o que resultou em mais 22 mil horas de treinamentos de segurança. Todos também são treinados ao menos uma vez por ano nas Análises de Risco da Tarefa (ARTs) das atividades que executam. Os recém-ingressados passam por um programa de apadrinhamento por ao menos um mês.

Retreinamos ainda toda a equipe de fábrica sobre observação de comportamento seguro e executamos o piloto do Ser+ Líder Segurança na unidade de Campo Formoso, capacitando as lideranças para agirem de forma ainda mais qualificada e atenta. Também criamos um Guia da Liderança, em que estão detalhadas as rotinas que precisam incorporar no dia a dia. O documento aponta, por exemplo, dez rotinas que, se cumpridas com periodicidades adequadas, certamente trarão impactos positivos à segurança dos trabalhadores.

Todas as fábricas mantêm Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e, mensalmente, sob responsabilidade do respectivo gerente industrial, realizam reuniões de comunicação, nas quais os trabalhadores diretos e terceiros recebem informações sobre os resultados. No ano, em nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (Sipatma), que incluiu palestras, discutimos a Escalada da Transformação e ações, projetos e inspirações relacionadas a ela, e no Dia Mundial das Regras de Ouro InterCement, as relembramos e reforçamos a obrigação de segui-las integralmente. Aspectos técnicos se aliaram a aspectos ambientais também em uma série de eventos e campanhas, como no Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho.



Promovemos nossa Copa da Prevenção, em alusão a Copa do Mundo, com o engajamento dos profissionais em torno de quatro temas relacionados a redução de riscos e comportamento seguro.

Em alusão à maior competição de futebol do planeta, realizamos a nossa Copa da Prevenção, em que jogadores e jogadoras entraram em campo para colocar a vida em primeiro lugar. Toda a nossa gente saiu ganhando, cada pessoa cuidando de si, cuidando de quem está ao seu lado e se permitindo ser cuidada.

Houve ações de engajamento em todas as operações durante as quatro semanas da Copa do Mundo, com quatro temáticas trabalhadas: 1ª semana – Observação de Comportamento Seguro (OCSA); 2ª semana – Tirar da Mão Humana; 3ª semana – Relato de Comportamento e Seguro (RDC); e 4ª semana – Diagnose de Risco.

Introduzimos em todas as nossas fábricas 26 equipamentos de bafômetro nas áreas de acesso. Todo profissional que chega para trabalhar tem de realizar o teste. Se for detectada qualquer quantidade alcoólica, ele é reexaminado e, de acordo com a situação, poderá ser aplicada uma política de consequência. Nos casos em que se constata a dependência alcoólica, os colaboradores são encaminhados a instituições de saúde aptas a prestarem o auxílio necessário. No ano, realizamos mais de 1,6 milhão de testes.

Ainda em 2022 promovemos análise sobre a cultura de segurança e os planos de ação em cada uma de nossas fábricas, de forma a padronizarmos e colocarmos todas as unidades no mesmo patamar no projeto Escalada da Transformação.

Em busca de alinhamento e compartilhamento de ações e experiências, reunimos grupos multidisciplinares em um Fórum de Prevenção Mensal. São convidados a participar diretores, lideranças e equipes de operação. Nos encontros, os gerentes das fábricas relatam os eventos registrados e os aprendizados extraídos, e são elaborados planos para implementação de ações preventivas e de abrangência a todas as unidades.

As saúdes física e mental dos colaboradores são fundamentais para que exerçam bem suas tarefas e com segurança. Por meio da Gestão Integrada de Saúde e Apoio às Pessoas (GISA), disponibilizamos equipe integrada por médicos, assistente social e técnicos de enfermagem, bem como ferramentas de promoção de bem-estar, apoio e acolhimento. Além de ações e exames de rotina, os profissionais de saúde atuam em campanhas e prestando orientações aos profissionais.

Em 2022, promovemos a Jornada Mais Saúde, que incluiu atividades como palestras, bate-papos com especialistas, caminhadas em grupo, divulgação de materiais informativos sobre hábitos saudáveis e campanhas de incentivos para as pessoas se alimentarem melhor, praticarem esportes e realizarem avaliações de saúde regularmente. Também mantivemos ativas as rodas de conversa e os fóruns para abordar e acompanhar a saúde mental dos colaboradores.

Em linha com os calendários propostos pela Organização Mundial da Saúde e pelo Ministério da Saúde, executamos campanhas como Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (prevenção do câncer de mama) e Novembro Azul (prevenção do câncer de próstata).

Destaque foi ainda o apoio aos novos pais, mães e avós colaboradores. As medidas foram adotadas a partir de diálogos e trocas de experiências com o Instituto InterCement, que mantém projetos dedicados à cuidados com a infância. Dessa interação resultaram duas iniciativas. A primeira, o programa de Apoio às Mães InterCement (AMI), que ampliou o conceito da maternidade para a família e motivou a introdução de salas de amamentação nas unidades, o acompanhamento da saúde no pós-parto e a entrega de *kit* de acolhimento, com auxílio-creche, aumento do valor do benefício alimentação durante seis meses e garantia do pagamento de um valor mínimo como remuneração variável. O segundo programa é o Apoio à Parentalidade na InterCement, que busca qualificar o período de licença-paternidade e disponibilizar conteúdos que subsidiem os adultos no exercício da parentalidade, ou seja, oferta de jornada de capacitação aos pais. A ação prevê a possibilidade de licença-paternidade de um mês e favorece novos avós, que são liberados de suas funções por cinco dias.

Somando ambas as iniciativas, em 2022 contamos com 94 pessoas em período de licença-maternidade/paternidade, além de 30 beneficiadas pelo auxílio-creche. Ao todo, investimos cerca de R\$ 170 mil no incremento do vale-alimentação e reembolso de creches a esses colaboradores.

TAXAS E NÚMEROS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPREGADOS

Taxas	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,0	0,0	0,0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	1	0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,0	0,2	0,0
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	10	4	8
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	2,5	0,9	1,7

TAXAS E NÚMEROS DE SAÚDE E SEGURANÇA PARA TODOS OS TRABALHADORES QUE NÃO SÃO FUNCIONÁRIOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO

Taxas	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	1	0	2
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,2	0	0,2
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	7	7	12
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	1,5	0,9	1,3

Nota: as taxas foram calculadas com base em 1.000.000 HT.

Campo Formoso/BA

Resultados

A Escalada da Transformação resultou em bons indicadores de segurança – observações de comportamento seguro, relatos de comportamentos e desvios, direitos de recusa, gestão de consequência, etc. –, que atestam a atuação mais intensa e assertiva dos times de segurança e o entendimento crescente das lideranças quanto à importância dessas práticas. No fechamento de 2022, registramos Taxa de Frequência de 1,36, superior à de 2021, que foi de 0,96, em razão da maior exposição das horas trabalhadas e aumento na ocorrência de acidentes.

Do total de acidentes, 32% não estão relacionados diretamente às nossas operações industriais – incluem queimadura por bebida em refeitório, atropelamento involuntário e picada de inseto. Ainda assim, as ocorrências servem de alerta sobre a necessidade de reforçar a ideia de que a atenção à segurança deve ser constante, o que já está em andamento pelas equipes de segurança e em campanhas e eventos específicos. Quanto à Taxa de Gravidade, se manteve estável na comparação com o período anterior. Não registramos nenhum óbito e nenhuma condição que tenha incapacitado colaboradores.

Dedicamos cuidado especial a todos os parceiros que, antes de começarem a atuar em nossas unidades, passam por processo de Integração em que são apresentados os procedimentos e práticas de segurança. Porém, estamos atentos ao fato de que 80% das ocorrências de 2022 envolveram trabalhadores de parceiros – número que havia sido de 50% em 2021.

Nossa intenção é integrar cada vez mais os parceiros e as empresas que estão vinculados à nossa Escalada de Transformação. Estudamos medidas como o compartilhamento de nossa plataforma de treinamentos para que os funcionários dos parceiros possam ampliar seus conhecimentos. Queremos sensibilizar as empresas em relação à segurança e conquistar a fidelidade delas, já que reduzir a rotatividade entre os terceirizados é importante para que possam aprofundar-se em nossas práticas e cultura.

Mantemos um processo de apadrinhamento e acolhimento de novos profissionais diretos e de empresas contratadas, que visa transmitir nossa história, propósito e princípios, procedimentos, direitos e deveres (Código de Ética), bem como integrar os profissionais com a sua equipe e local de trabalho, fornecendo informações e meios necessários para que possam iniciar sua atividade profissional. Isso significa proporcionar as ferramentas necessárias para que todos trabalhem de forma segura e, assim, nos permitir caminhar para zero acidentes e prevenir impactos ambientais

Suprimentos

GRI 3-3 Gestão da cadeia de valor | 3-3 - Desenvolvimento local e impactos no entorno | 308-1 | 308-2

Mais do que como clientes, queremos ser percebidos como parceiros por nossos fornecedores.

Buscamos estreitar o relacionamento com eles, compartilhar boas práticas para que possam evoluir, reconhecê-los pelo bom desempenho e engajá-los na busca por desenvolvimento sustentável. Incentivamos nossas equipes a estabelecerem agendas positivas com os provedores de produtos e serviços, o que significa estarmos disponíveis não apenas para negociações ou resolução de problemas, mas para a troca de experiências, criação de projetos e desenvolvimento de soluções conjuntas.

Em meados de 2022, reestruturamos também a área de Supplier Relationship Management SRM (Gestão de Relacionamento com Fornecedores), que passou a ter visão mais ampla do relacionamento com fornecedores. Além de todo processo de Avaliação de Desempenho e do programa Partner, acrescentamos a ela a Gestão de Processos de Cadastro de Fornecedores (registro e homologação) e as atividades de Gestão de Terceiros.

Ao final de 2022, nossa rede de fornecimento incluía 2.500 empresas ativas, às quais direcionamos, para a contratação de produtos e serviços, recursos aproximadamente 16% superior na comparação com o ano anterior.

O estímulo e a participação ativa na economia em que estamos inseridos é foco nas contratações. Em nossa base de parceiros, 9% são empreendimentos locais, ou seja, que mantêm suas operações em um raio de até 50 quilômetros de distância de nossas unidades. O montante pago a esses vizinhos alcançou R\$ 240 milhões no ano. Para estimular e ampliar a participação de fornecedores locais em nossa base, mantemos um comprador em cada uma operação, que busca adquirir de empresas próximas sempre que possível. Ao contratarmos provedores de *facilities* para os refeitórios, orientamos para que adquiram verduras, legumes e frutas de produtores locais. Também aumentamos cada vez mais nossos contratos com caminhoneiros autônomos, que não raramente residem nas cidades onde estamos ou nos seus arredores.

Para integrarem nossa base de parceiros, todas as empresas passam por processo de homologação que inclui a avaliação e validação de documentos comprovando o atendimento a requisitos inclusive relacionados a aspectos socioambientais.

Eles têm acesso ainda ao nosso Código de Conduta Empresarial e Manual de Segurança do Trabalho e são estimulados a utilizarem a Linha Ética para denunciar irregularidades ou desvios de conduta. Em 2022, 44% dos novos fornecedores foram contratados com base em critérios ambientais. Em nosso processo de homologação também avaliamos os riscos e impactos ambientais a partir de documentação obrigatória de acordo com a categoria de fornecimento – a exemplo de licenças ambientais, cadastro no Ibama, licenças municipais, ISO 14001, Política de Meio Ambiente ou de Gestão Integrada, entre outras compatíveis com a natureza do fornecimento.

Apiaí/SP



Engajamento de fornecedores

Destaque do ano no âmbito de nosso relacionamento com fornecedores foi a busca por aproximá-los de nossa Jornada ESG e estimulá-los a construir as próprias estratégias relacionadas às pautas ambientais, sociais e de governança.

Iniciamos a Jornada em agosto de 2021 com os lançamentos dos conceitos ESG aos fornecedores no evento Partner.

Definidos com a área de Sustentabilidade quais eram os caminhos a seguir a partir de nossa materialidade, começamos a aprofundar o tema por meio de treinamentos realizados na plataforma Edupass e repassados ao time de Suprimentos. Também participamos de eventos *on-line* (palestras, congressos, etc.) para perceber os movimentos do mercado.

A partir dessas medidas, criamos um formulário diagnóstico para entender as principais oportunidades de temas a serem tratados com os fornecedores. Na sequência desenvolvemos uma programação de *workshops* com engajamento de diversas áreas internas (DIDA, Gisa, Instituto, Segurança, além de ações em conjunto com a Comercial).

Arelamos o acompanhamento dos fornecedores ao Multiplicador de Competitividade baseado no ESG, ainda no âmbito do programa Partner.

Para o segundo semestre de 2022 definimos dois indicadores de acompanhamento da Jornada de ESG em Suprimentos:



Buscamos identificar o nível de aderência dos fornecedores às pautas sociais, ambientais e de governança por meio de processo de consulta, cujos resultados foram debatidos coletivamente.

- Ter no mínimo aderência de resposta de 30% dos fornecedores do Programa Partner no Diagnóstico aplicado;
- Realização de dois *workshops* sobre os temas que mais se destacaram nas respostas do formulário.

No fechamento do ano tivemos 34% de respostas ao diagnóstico e três *workshops* (Investimentos na primeira infância, Dia do Bem Fazer e evento Construtoras do Amanhã). Além disso, os envolvemos na Semana do Compliance, além de avançar na participação na Sipatma, que ocorre anualmente de acordo com as agendas da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

O trabalho foi feito especialmente com os participantes do Programa Partner, vigente há sete anos, integrado pelos parceiros que classificamos como estratégicos e/ou críticos aos nossos negócios. Trata-se de iniciativa de reconhecimento anual de provedores de serviços e produtos: aos que se evidenciam, entregamos prêmios aos Melhores Fornecedores e Destaque. Em 2022 contamos com o reconhecimento de três fornecedores classificados como Diamante e 24 como Ouro distribuídos nas categorias Coprocessamento, Fretes, Insumos, Materiais e Serviços.

Programa Partner Intercement Brasil GRI 201-2

O Programa Partner envolve os segmentos de Serviços, Fretes, Insumos, Materiais e Coprocessamento, e tem como finalidade reconhecer os melhores fornecedores e as melhores iniciativas. Os participantes passam por ciclo de avaliação semestral e são classificados em Diamante, Ouro, Prata e Bronze. Com a consolidação das notas, os fornecedores classificados como Ouro e Prata são avaliados também no Multiplicador de Competitividade.

Diamante

Refere-se ao fornecedor que atende todos os pilares com excelência e está engajado na Jornada ESG em Suprimentos.

Ouro

Atende à maioria dos pilares com excelência e necessita maior engajamento com a Jornada ESG em Suprimentos.

Prata

Atende alguns pilares com excelência e necessita de determinados ajustes na organização e o aumento do engajamento na Jornada ESG em Suprimentos.

Bronze

Não atende os pilares com excelência e necessita de ajustes rápidos e estruturantes para manter a parceria conosco.

Todos os fornecedores selecionados para o programa podem participar da Premiação Destaque inscrevendo seus projetos em cada uma das seguintes categorias: Segurança, Transformação Digital, Industria 4.0 Sustentável e Gestão Participativa e Inclusiva.

Desses parceiros, quatro foram convidados a dividir suas práticas no Painel de ESG com Fornecedores, em que debateram temas sobre Certificação B com a Sebanella Importação e Exportação Ltda; Gestão de Pessoas com a IBQ Indústrias Químicas (Enaex); ESG no Processo com a RHI Magnesita; e Segurança nas estradas com a G7 Log Transportes.

Na premiação Destaque, tivemos um engajamento e envio de projetos 43% maior que no ano anterior. Para o reconhecimento do período, evidenciamos cinco projetos.

O Programa Partner vai muito além ao atuar, por exemplo, como um *hub* de ideias. Seu diferencial são as avaliações semestrais dos parceiros por nossas equipes. São conduzidos, a cada 12 meses, mais de 700 processos, que mobilizam mais de 200 pessoas e envolvem desde entrevistas até a solicitação de evidências sobre boas práticas ou ações de melhorias. Além de configurarem como uma forma de acompanhamento do desempenho dos parceiros e de obtenção de informações importantes para as negociações com eles, as avaliações representam importante espaço de diálogo e aproximação. Nosso interesse prioritário não é estabelecer hierarquização entre os fornecedores, mas contribuir para que alcancem patamares elevados de eficiência.

Todos os nossos parceiros avaliados recebem *feedbacks* e sugestões para que evoluam na sua classificação.

Àqueles que apresentam desempenho abaixo do esperado, categorizados como Bronze ou abaixo dela (categorizados apenas como Participante), propomos planos de ação a partir das oportunidades de melhoria identificadas. Valorizaremos os fornecedores que adotam medidas excedentes às contratadas. Assim, em 2022, modificamos o regulamento do Partner, atribuindo mais peso aos temas ESG, e criamos categorias para a premiação, mais alinhadas ao nosso Relato Integrado e aos desafios internos.

Demos andamento também ao processo de consulta, com duas etapas anuais, para apurar o grau de conhecimento e engajamento dos fornecedores em relação às pautas ambientais, sociais e de governança, conhecer suas práticas ou iniciativas a respeito e identificar as oportunidades de evolução. Os resultados foram discutidos em reuniões com eles, nas quais buscamos compreender o nível de aderência de cada um à nossa proposta de adesão às melhores práticas ESG.

Um dos frutos já colhidos desse diagnóstico foi a identificação de aspectos relevantes a serem tratados ainda em 2022. Assim, pautamos dois *workshops* sociais, criados em parceria com o Instituto InterCement: um que abordou o tema Primeira Infância – Semana do Bebê e outro a respeito de voluntariado. Para o próximo ano, planejamos nova agenda de eventos e convidaremos fornecedores com bons desempenhos em ESG para ministrarem palestras. Também criamos no ano um painel, compartilhado com os parceiros, em que elencamos nossas boas práticas ESG e os convidamos a participarem de palestras da nossa Semana de Ética e Compliance.

Desenvolvimento de fornecedores

Com vistas a contribuir para o desenvolvimento de micro e pequenos fornecedores, há alguns anos apoiamos o Encadeamento Produtivo, iniciativa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) que visa à inserção competitiva e à melhoria de desempenho dos pequenos negócios na rede de valor de grandes empresas.

Como primeira etapa da iniciativa, sinalizamos ao Sebrae as principais carências ou dificuldades que identificamos em relação à disponibilidade de fornecedores nas regiões próximas às nossas unidades e os segmentos nos quais estão as melhores oportunidades para eles nos atenderem. A partir das informações, a entidade mapeia atuais e potenciais parceiros e desenvolve planos para que se qualifiquem, tendo em vista o atendimento de nossas necessidades e demandas. Os selecionados participam de capacitações e recebem consultoria sobre temas como inovação, estratégias, finanças, pessoas e desenvolvimento sustentável, além de auxílio para acessarem serviços e/ou tecnologias.

Em 2022, encerrou-se o ciclo – de, em média, três anos – do Encadeamento Produtivo na Bahia, no Mato Grosso do Sul e no Rio Grande do Sul, onde foram beneficiadas 75 empresas. Na próxima edição, participaremos do programa nos estados de São Paulo, Goiás e Minas Gerais, onde pretendemos envolver ao menos 90 participantes. Entre os aspectos que serão ainda mais aprofundados está a importância de engajamento em questões de ESG e transformação digital.

Além disso, vamos nos valer da parceria como Sebrae para ampliar o apoio aos nano empreendedores, em um claro alinhamento com o SER+ Empreendedor, programa do Instituto InterCement que proporciona capacitação e acesso a microcrédito a pessoas que trabalham por conta própria e a microempreendedores individuais (MEI). A entidade atenderá dez potenciais fornecedores com esse perfil em cada estado onde ocorrerá o Encadeamento Produtivo para desenvolvê-los e conferir a eles condições de ingressar no programa e ampliarem suas possibilidades de atendimento de clientes maiores.

Bodoquena/MS





Ijaci/MG



R\$ 1,8
milhão

Valor investido no âmbito do TransformaLog, projeto que envolve infraestrutura e tecnologia

1,5 mil

Quantidade de motoristas que recebemos diariamente em nossas fábricas

Logística

Fornecedores fundamentais às nossas atividades são os transportadores, com os quais buscamos ampliar a parceria proporcionando as melhores condições de trabalho. Nesse sentido, em 2022 avançou significativamente o TransformaLog, nosso projeto que envolve infraestrutura e tecnologia, no qual investimos R\$ 1,8 milhão. Ele inclui o estabelecimento de salas de espera confortáveis para receber os transportadores e seus familiares enquanto aguardam o carregamento ou desembarque das cargas, e a melhoria nos processos de cadastros e *check in* na chegada à expedição. Também contempla soluções como sistema de agendamento para reduzir o tempo dos profissionais em nossas unidades, o que permite selecionarem intervalos de horário para permanecerem nas fábricas. A funcionalidade já está disponível em nove de nossas unidades produtivas, com adesão de 86% dos transportadores (CIF e FOB) e redução no tempo médio de permanência de 8% em relação ao ano anterior.

A novidade está impactando positivamente a gestão dos profissionais e o relacionamento com eles, especialmente os autônomos, que respondem por mais de 40% dos fretes contratados. Recebemos aproximadamente 1,5 mil motoristas, entre eles também autônomos, por dia em nossas fábricas, e pretendemos ampliar essa participação, possibilitando um melhor aproveitamento de tempo e rotas. Além do agendamento, por meio de aplicativo, os motoristas já podem rastrear cargas, divulgar sua disponibilidade para transporte e aceitar a contratação para fretes.

Realizamos ajustes de estrutura, a fim de intensificar a inteligência em logística e contratação de fretes com a área Comercial, fato que gerou importante otimização de nossas regras de atendimento, tendo como resultado contratações mais eficientes e maior nível de satisfação dos clientes.



Aprimoramento dos processos logísticos

Além do TransformaLog, investimos em outras ferramentas e adequações. Na parte de S&OP, demos continuidade às melhorias no processo de planejamento de vendas e produção, com a implementação do projeto PyPlan, que consistiu na transformação digital das etapas dos nossos planejamentos comercial e operacional. Os quatro módulos implementados (Demanda, Oferta, Custos Logísticos e Otimização) permitem maior agilidade e assertividade, além da possibilidade de realizar análises preditivas, simular cenários distintos com maior granularidade de dados e otimizar as margens.

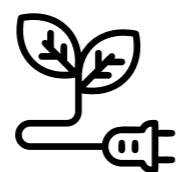
O fluxo de reserva dos materiais para manutenção, além disso, passou a ser automatizado, o que reduz nossos custos e o capital empregado nos almoxarifados. Também criamos no ano uma célula para homologação de fornecedores, tornando o processo mais robusto e criterioso. Tanto nossos compradores quanto as empresas contratadas utilizam a plataforma SAP Ariba Supply Chain Collaboration, com impactos positivos sobre a qualidade e o tempo das atividades na rede de suprimentos. Avançamos ainda em relação à homologação ao implementarmos funcionalidade que permite às empresas fazerem *upload* de documentos relacionados a aspectos de qualidade no fornecimento de produtos e serviços a outras companhias – incluindo de cartas de recomendação a informações financeiras.

Ao longo do período também promovemos internamente o Projeto Melhorias Ariba, para qualificar a rotina e os processos ligados ao sistema. Ele surgiu a partir de pesquisa com nossa equipe, que apontou oportunidades de aprimoramentos. No âmbito dessa iniciativa adotamos ações como a aplicação de Design Thinking para a equipe de suprimentos apurar possíveis obstáculos que impactam nas rotinas dos compradores e compradoras.

Energia

Na área de Energia Térmica, foram aperfeiçoadas as práticas de planejamento com a revisão de toda a matriz térmica, incluindo coprocessamento. Também desenvolvemos novos fornecedores e novas modalidades de aquisição de coque de petróleo, moinha de carvão e carvão mineral. Atingimos o aumento de quatro pontos percentuais na participação de moinha na nossa Matriz Térmica (de 8% para 12%, comparado ao ano anterior, proporcionando redução no custo da gcal), com desenvolvimento de um fornecedor para Campo Formoso (BA), unidade que não utilizava moinha há mais de dez anos. Utilizamos o modelo de distribuição no contrato de importação do coque de alto enxofre, que trouxe benefícios para o capital de giro e fluxo de caixa operacional.

No negócio de comercialização de energia elétrica, encerramos 2022 com mais de 423 mil MWh negociados com o mercado a um preço quase 1,5 vez superior ao preço médio do curto prazo do ano.



Desenvolvimento de projetos de geração de energia renovável foi um dos temas tratados na série de diálogos conduzida no ano entre empresas do setor, no contexto da eficiência energética

Em eficiência energética um dos destaques foi a série de diálogos entre empresas do mercado, com manutenção de agenda positiva de agregação de valor, identificando e dando andamento às oportunidades de interesse mútuo. Nesse contexto foram discutidos temas referentes à comercialização de energia e gestão de unidades no Mercado Livre, desenvolvimento de projetos de geração de energia renovável, geração distribuída, baterias para modulação da carga, telemetria – tanto de fronteira como setorializada –, eficiência energética nas fábricas e soluções de queima com utilização de gás natural e biogás, entre outros.

Com o foco em aumentar a sinergia entre a área de energia corporativa e os times técnicos das unidades produtivas, equipe de implantação de projetos e eficiência de processos, desde 2021 especialistas de diversas áreas internas se reúnem para discussões sobre eficiência energética.

Nesse âmbito, destacou-se ao longo de 2022 um projeto-piloto para a unidade de Cajati que está em fase final de discussões técnicas e comerciais para início de implantação em 2023. Outro resultado dessa integração foi a queda expressiva de pagamento de multas por consumo de energia reativa nas unidades de cimento, em que o constante monitoramento da telemetria instalada nas unidades, a rápida comunicação aos times de manutenção das unidades e a ágil atuação das equipes na resolução de eventuais problemas de instalação elétrica têm apresentado resultados positivos.

Em conjunto com o time de Planejamento Operacional e de Vendas, somado às unidades produtivas, finalizamos ainda um estudo de otimização da demanda contratada que já está em implantação, que proporcionará otimização de custos em 2023.

Bodoquena/MS



Cientes

GRI 3-3 - Inovação e desenvolvimento tecnológico | 308-1 | 308-2

Buscamos permanentemente formas de aprimorar nossa parceria com clientes e consumidores, aos quais colocamos à disposição um portfólio completo de produtos de elevada qualidade - sob as marcas Cauê, Zebu e Goiás -, além de proporcionarmos acesso à tecnologia de ponta em serviços de concretagem para grandes obras de construção e infraestrutura.

Investimos em inovação para mantermos processos de melhoria contínua em nossas atividades e na governança da área comercial e avançamos na assertividade do atendimento prestado aos parceiros de todas as regiões do Brasil.

Em 2022, nossa base de clientes ativos com compra superou a marca de 15 mil, acréscimo de 23% na comparação com o período anterior. A evolução dá continuidade à expressiva ampliação registrada desde 2020, atrelada à estratégia de aproximação com pequenos varejistas de material de construção e de novos clientes no canal técnico. Esse redesenho na forma de nos posicionarmos no mercado combina pulverização da base à priorização dos canais mais rentáveis. Em apenas três anos, saltamos da média mensal de 3,5 mil para 7,5 mil parceiros comerciais.



Em 2022 essa estratégia passou a contar com mais uma ferramenta, a Análise de Ciclo de Vida do cliente, que nos direciona desde a escolha das principais ações de *marketing* e relacionamento para cada cliente até às demais ativações de serviços. Temos, assim, um norte que visa garantir uma maior fidelidade da nossa base, estreitando relacionamento, aumentando a participação nos clientes e minimizando períodos de ruptura do atendimento.

Nosso volume comercializado em 2022 sofreu retração em relação ao ano anterior, em linha com o mercado. Preservamos assim nossa participação e direcionamos nossos esforços na maior eficiência da estratégia de Go to Market, melhorando o perfil da nossa venda em diversas geografias, canais, segmentos de canal e porte de clientes. Esse processo só é possível graças a um modelo de governança de otimização continuada, que revisa anualmente a estratégia macro, mas promove adicionalmente revisões semestrais, trimestrais e mensais com diferentes níveis de profundidade, garantindo a melhor captura de valor em um mercado altamente dinâmico.

Nossa estratégia de pulverização da base de clientes é transformadora para o setor e tem contribuído para a construção de um ambiente de maior proximidade com toda a rede de valor da construção civil, alinhado com os objetivos do ecossistema Amigo Construtor. Além de ter impacto positivo sobre as vendas, ela nos permite atuar como indutores de melhorias em toda a rede ao compartilharmos entre seus elos nossa experiência comercial acumulada.

Para impulsionar os avanços, promovemos uma mudança na estrutura da área comercial relacionada ao atendimento aos clientes: invertemos a hierarquia anterior – que mantinha gerentes regionais de vendas por geografia e, abaixo deles, gestores por canal – e passamos a adotar os canais como primeira linha de gestão. Assim, passamos a contar com um gerente nacional para atender os distribuidores, um focado no segmento de vendas técnicas e três profissionais dedicados ao varejo. Ligados a cada um deles estão colaboradores que atuam nas diferentes regiões do País. A mudança cria uma vertical inteira dedicada a cada um dos canais, de forma a assegurar atendimento ainda mais qualificado e equilibrado em relação às especificidades de cada segmento.

A pulverização da carteira, com crescente presença de parceiros de menor porte, impôs desafios, incluindo custos adicionais em razão de termos de fracionar as entregas, estabelecer mais centros de distribuição e compartilhar o uso da frota de caminhões. Porém, o bom planejamento e o reconhecimento por parte dos parceiros nos proporcionam *premium price* nas vendas e a manutenção de saldo positivo nas negociações.

Nossa opção estratégica agrega vários benefícios a diferentes elos da rede de valor do cimento, entre eles a aproximação com os pequenos estabelecimentos e o estreitamento do relacionamento entre eles e a indústria, o que exigia intermediação, em geral de distribuidores. Para esse último público e no âmbito dessa jornada de mudanças, criamos a Rede Amigo Construtor, definindo novo papel, integrando-os a uma rede exclusiva de parceiros, em que atuam também como nossos operadores logísticos. Assim, passaram a nos atender com transporte, movimentação e entrega dos produtos, o que agrega nova fonte de renda para esses empresários.

Os 17 parceiros operam atualmente 51 pontos de distribuição no Brasil, sendo que em 21 deles temos abertas filiais e operações no modelo *broker*. Além da exclusividade dos nossos produtos e da cobertura territorial, eles serão fundamentais para o avanço do ecossistema Amigo Construtor, apoiando as indústrias no processo de maior proximidade com todos os elos da rede de valor da construção. Esse avanço do modelo de distribuição é contínuo, revisitado periodicamente por um time de especialistas, garantindo sempre o melhor posicionamento, mercado a mercado.



Na linha da transformação digital, lançamos um piloto de *marketplace on-line* de materiais para construção que, no fim do período, já estava adotado em 20 lojas.

Em 2022, realizamos *roadmap* temático da Rede Amigo Construtor, com a participação de nossos diretores, profissionais de vendas e especialistas de diversas áreas, de acordo com o tema, para discutirmos suas principais dificuldades e estratégias para eliminá-las. A diretoria de Suprimentos e Logística, além disso, mantém grupo que trabalha para atendê-los e identificar possibilidades de otimizar operações e reduzir custos. A área de Pessoas, por sua vez, conduz diálogo com a rede de distribuidores para repassar boas práticas relacionadas a seleção, contratação e retenção de profissionais, por exemplo. Já nossa equipe de Marketing e Vendas orienta sobre treinamentos, formação e estratégias de comunicação, *marketing* digital e tecnologia.

Outro movimento importante no ano foi o avanço no desenvolvimento do ecossistema Amigo Construtor, que visa gerar soluções *on-line* e *off-line* para toda a rede de valor da construção, tocando desde as indústrias até os consumidores finais. Apesar de ter nascido como uma rede de relacionamento com profissionais da obra, o Amigo Construtor está se estruturando em diversas frentes: desde uma loja *on-line* para o público B2B2C, passando por um modelo de *fulfillment* com armazenamento, movimentação e logística para grandes e pequenos volumes, incluindo ainda o *last mile*, além de serviços financeiros.

O ecossistema também contará com um amplo programa de relacionamento para os diversos tipos de profissionais da construção, e ainda com um modelo de *power house marketing*, suportando os lojistas parceiros em suas necessidades de vendas e *marketing*, colaborando para um melhor crescimento em seus resultados. O pontapé inicial foi o lançamento de piloto de um *marketplace on-line* de materiais para construção, inicialmente acessível em Belo Horizonte (MG) e sua região metropolitana. No final do período aproximadamente 20 lojas utilizavam a novidade, que já respondia por cerca de 10% de seu faturamento. A loja *on-line* está integrada à nossa plataforma Amigo Construtor e reúne os melhores produtos e ofertas de materiais de construção do varejo, distribuidores e indústrias.

O Amigo Construtor é mais uma de nossas ações em favor da transformação digital, que, acreditamos, é importante para melhorarmos nossa relação com os parceiros comerciais e agregar valor a eles. Seu lançamento gera novo canal para vendas e incremento de receita para os lojistas. Além de desenvolver o *marketplace*, realizamos trabalho de base com os comerciantes para apresentar a ferramenta, explicar os seus recursos, capacitar pessoas e ajustar processos para sua utilização.

Para os próximos períodos, com o crescimento da abrangência da loja, pretendemos incorporar cada vez mais varejistas, incluindo os que hoje não têm acesso à internet, e atrair os pedreiros, que estão entre os principais compradores e especificadores de cimento e outros produtos utilizados em obras. Prevemos também a adoção de recursos tecnológicos e a promoção de mais ações de relacionamento, além da produção de outros conteúdos educacionais.

São Paulo/SP



Amigo Construtor

Desde 2014 contamos com o Amigo Construtor - plataforma especializada em construção e reforma. Ao longo desses anos, compartilhamos dicas, técnicas e soluções inspiradoras para quem vai fazer uma obra.

Em 2022, demos mais um passo importante: lançamos uma plataforma de vendas *on-line*, que conecta as melhores lojas físicas de materiais para construção ao consumidor final que prefere fazer suas compras pela internet.

O objetivo é ajudar ainda mais aos agentes desse grande ciclo: quem trabalha, quem consome, quem vende e quem revende.

Além de realizarem a compra no conforto de casa, os clientes usufruem diversas vantagens:



- Amplo portfólio de produtos, da fundação ao acabamento.



- Lista de compra e cotação, reunindo produtos de lojas diferentes em uma única lista.



- Equipe dedicada para atendimento via *chat*.



- Opção de entrega mais próxima para agilizar e economizar no frete.



- Pagamento facilitado com parcelamento em até seis vezes no cartão de crédito.

Participação em obras icônicas

Nossa participação na construção do País se dá por meio das obras que envolvem nosso concreto e cimento. Entre elas destaca-se a de restauro e modernização do Museu do Ipiranga, importante símbolo histórico de São Paulo, que foi reaberto ao público em comemoração ao Bicentenário da Independência do Brasil, em setembro de 2022.

Museu do Ipiranga – Nossa operação de concreto de São Bernardo do Campo (SP) produziu e forneceu concreto nas cores marrom e preta em atendimento ao projeto arquitetônico de modernização. Para o alcance da tonalidade exata, assim como das demais especificações desse concreto especial, foram desenvolvidos estudos diversos de dosagem, variando o tipo e percentual de pigmentos a serem utilizados.

Parques eólicos – Nossa fábrica de Campo Formoso (BA) produziu e comercializou cimento para seis complexos eólicos na Bahia e um no Piauí, totalizando 90 mil toneladas. O uso do concreto para produção de torres eólicas tem possibilitado projetar torres de pelo menos 120 metros de altura, resultando em maior eficiência na geração de eletricidade.

Complexo Eólico Assuruá/BA



Satisfação e produtividade

Em 2022 seguimos aprimorando a Sales Force, ferramenta de Customer Relationship Management (CRM) que nos permite conhecer o perfil dos clientes com profundidade, estipular melhores formas e momentos de abordagem e realizar análises comportamentais e/ou transacionais capazes de antever suas demandas. Além disso, ferramentas de roteirização possibilitam melhor cobertura e atendimento aos parceiros, com a presença coordenada de consultores de vendas, promotores, vendas internas e consultoria técnica.

Ainda suportado pelo Sales Force, em 2022 realizamos o projeto Venda Fácil, que teve como objetivo otimizar a rotina da equipe de vendas em todo o ciclo do pedido. A iniciativa surgiu de nosso processo de escuta em grupos, realizado após a aplicação da nossa NPS. Como desdobramento foram realizadas melhorias no Sales Force, que permitiram a redução da quantidade de sistemas utilizados pelas equipes de vendas, fruto da experiência inicial de usabilidade dos times. Foram revisados processos internos que envolvem diversas áreas, além de treinamentos para atualização das equipes em relação às rotinas e aos processos diários. Por fim, esse processo foi desenhado como uma jornada de melhoria contínua pela área de projetos, que irá retroalimentar o sistema com novas melhorias – fruto do aprendizado coletivo.

Ao longo do período, também buscamos com várias áreas internas novas soluções que beneficiem os parceiros, como a Financeira – com a qual avaliamos formas de pagamento e concessão de crédito – e de Supply e Logística, o que incluiu avanços em movimentos transformacionais da mesa de frete e em relação à introdução, em andamento, do PyPlan, ferramenta de planejamento integrado que permitirá otimizar nossas vendas.

Para averiguarmos o nível de satisfação dos clientes, realizamos pesquisas trimestrais sob a metodologia Net Promoter Score (NPS). São abordados todos os públicos ligados à rede de cimento com questionamentos sobre a qualidade do nosso atendimento logístico, o desempenho dos consultores de vendas, entre outros aspectos, além de solicitarmos que atribuam uma nota geral à nossa atuação.

Realizamos também, com nossa base de clientes, pesquisas de mercado trimestrais, pelas quais podemos, com nossas projeções internas, estimar melhor o comportamento do mercado para os meses subsequentes, apoiando os diversos times comerciais no ajuste da estratégia de curto prazo.

Comunidades e foco social

GRI 3-3 - Desenvolvimento local e impactos no entorno | 203-1 | 203-2 | 413-1 | 413-2

Integramos 15 comunidades, nas quais temos unidades produtivas instaladas. Em 2022, em 100% das nossas operações conduzimos avaliações de impactos ambientais e programas de desenvolvimento local.

Integramos 15 comunidades, nas quais temos unidades produtivas instaladas. Em 2022, em 100% das nossas operações conduzimos avaliações de impactos ambientais e programas de desenvolvimento local. Em 13 operações, que equivalem a 72% do total, contamos com comitês e processo de consulta ampla à comunidade. O número total de operações no ano que contemplou programas implementados de engajamento da comunidade envolveu 18 municípios, três municípios a mais que no ano anterior.

Em Ijaci (MG), nossa planta de maior capacidade de produção, realizamos com a comunidade um diagnóstico socioambiental participativo. Assim, avaliamos a percepção dos potenciais impactos ambientais por parte da comunidade do entorno de nossa operação. A partir desse diagnóstico são identificados os aspectos e impactos ambientais que influenciam a vida da comunidade, e elaborados planos e programas de educação ambiental para o público externo e interno ao empreendimento.

Em 2022, por intermédio do Instituto InterCement, responsável por gerir nosso investimento social privado, investimos cerca de R\$ 3,5 milhões nessa agenda. Com isso, viabilizamos uma equipe técnica dedicada ao investimento social e realizamos aportes em projetos que beneficiaram aproximadamente 79 mil pessoas. As ações executadas estão relacionadas aos quatro pilares estratégicos (dois temáticos e dois estruturantes) que direcionam a forma como queremos contribuir com o desenvolvimento comunitário nos territórios onde atuamos: Cuidados com a infância; Inclusão produtiva e empreendedorismo; Líderes que transformam; e Voluntariado. Eles foram definidos a partir da criação e consolidação do conceito de Impulso Social Integrado (ISI), que considera o vínculo entre nossos negócios e as questões sociais nos locais onde estamos presentes. São temas vinculados ainda aos perfis de atuação e *know how* nossos e do Instituto InterCement, bem como ao contexto local, que considera os ativos/potencialidades e as demandas de cada cidade.

Pretendemos ser catalisadores do potencial das localidades e, para isso, buscamos parcerias e soluções inovadoras. Para viabilizarmos o investimento social de forma participativa e representativa, definimos um modelo que prevê o funcionamento das seguintes estruturas, em que estão unidos o Instituto InterCement e diferentes *stakeholders*:

Comitês de Incentivo ao Voluntariado e Interação com a Comunidade (Cívicos)

– Constituídos em todas as nossas unidades industriais, reúnem profissionais que representam as principais lideranças de nossas unidades, e compartilham com o Instituto a gestão do investimento social em um determinado território. Essa descentralização representa um diferencial, já que divide responsabilidades e poderes de decisão com quem está efetivamente inserido nas comunidades e detém mais compreensão sobre o contexto local, organização social, cultural e potencialidades. Os integrantes, pelo menos cinco em cada comitê, passam por capacitações periódicas relacionadas às competências para gerir os projetos e promover o diálogo social – 138 participaram das atividades formativas realizadas pelo Instituto InterCement em 2022.

Comitês de Desenvolvimento Comunitário (CDC) – São integrados por representantes do Poder Público, de organizações da sociedade civil, lideranças comunitárias, empresas e pelos Cívicos. Os participantes, em decisões conjuntas, orientam, planejam, acompanham, mobilizam parcerias e recursos, avaliam e implementam iniciativas em benefício do contínuo desenvolvimento comunitário nas diferentes localidades. O Instituto contribui com subsídios estatísticos e teóricos sobre temas capazes de enriquecer os debates e a elaboração das ações, além de oferecer capacitações – foram cerca de 250 pessoas participantes de oficinas formativas promovidas pelo Instituto – em relação às diferentes atividades do Comitê.

Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIVs) – Estabelecidos de forma espontânea por nossos profissionais, amigos, familiares e agentes comunitários motivados a organizar e realizar trabalhos voluntários de forma continuada, com autonomia para definir temas de atuação e públicos-alvo. No ano, 30 grupos conquistaram o Prêmio Idealista, reconhecimento concedido pelo Instituto pela atuação contínua.

Em 2022, para ampliar a interação com os Cívicos e as contribuições para que cumpram suas agendas sociais, o Instituto InterCement promoveu uma reformulação interna. Foram designados três Business Partners (BP), ou seja, profissionais que conectam as áreas de pessoas e negócios, para atenderem os comitês de cada uma das fábricas. Um quarto BP dedica-se a estreitar os vínculos e estimular a participação nas iniciativas sociais de outros atores da cadeia de valor do cimento, como clientes e fornecedores.

Iniciativas sociais

Registramos avanços importantes no ano em programas e projetos vinculados a cada um dos quatro pilares estratégicos que norteiam nosso investimento social privado: Cuidados com a infância; Inclusão produtiva e empreendedorismo; Líderes que transformam; e Voluntariado.

Cuidados com a infância

O conjunto de ações visa contribuir com o desenvolvimento da primeira infância como prioridade de atuação municipal e livre de exploração e abuso sexual. As atividades envolvem iniciativas de mobilização social, promovidas pelos CDCs, que buscam conscientizar a sociedade sobre a importância de investimentos nessa fase da vida.

No âmbito desse pilar, em 2022 demos continuidade ao incentivo para a realização das Semanas do Bebê (SDB) em diferentes localidades: 14 municípios organizaram uma semana de atividades intersetoriais dedicadas a temas relacionados à primeira infância, priorizados a partir da análise de indicadores sociais e da vivência dos profissionais de diversas áreas que

atuam nos serviços e equipamentos de atendimento à população. Esses territórios têm juntos cerca de 100 mil crianças de até seis anos de idade, o que representa em média 8% de suas populações.

A SDB integra nossas estratégias de investimento social desde 2013 e se consolida como uma prática eficaz na mobilização pela primeira infância, disseminando informações sobre a especificidade do cuidado exigido nessa fase da vida para a promoção de um desenvolvimento pleno e saudável do indivíduo. Com o intuito de compartilhar essa experiência e seus resultados, a fim de fomentar a ampliação de parcerias locais e inspirar outras instituições a incluírem a primeira infância em suas agendas de atuação social, o Instituto InterCement elaborou e tornou público um documento de sistematização dessa experiência: [Todos juntos pela primeira infância – um convite para conhecer a experiência da Semana do Bebê](#). Norteados por essa publicação, no âmbito da jornada ESG e em parceria com a área de Suprimentos, promovemos um *workshop* com fornecedores parceiros da para compartilhar e dialogar sobre as práticas de atenção à primeira infância no ambiente corporativo e nas comunidades.

Demos sequência ainda à nossa participação no Programa Na Mão Certa, de enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes. Desde 2007 apoiamos a iniciativa da Childhood Brasil que contempla a realização de ações e campanhas para mobilizar governos, empresas, organizações do terceiro setor e a sociedade para a adoção de medidas eficazes em relação ao tema. Nossa contribuição envolve a atuação com transportadoras, caminhoneiros e a articulação com o Poder Público e a sociedade civil dos municípios onde atuamos, para a promoção da



Semana Na Mão Certa – dedicada à realização de atividades que abordem a temática com diversos públicos. Ao longo do ano, o evento já foi previsto em lei municipal em 12 cidades dos estados de Alagoas, Paraíba, Bahia, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul.

Atuamos ainda no período para fortalecer uma campanha, sugerida pela Childhood Brasil, de alerta sobre a subnotificação de casos de violência sexual contra crianças e adolescentes e a importância de discutir o tema. Estima-se que apenas 10% dos casos de violência sexual são denunciados às autoridades.

Finalmente, em prol da parentalidade, conduzimos também ações em parceria com a área de Pessoas, que proporcionam apoio e benefícios a mães, pais e avós de recém-nascidos.

Inclusão produtiva e empreendedorismo

O foco nesse pilar são os projetos ligados à nossa rede de valor que contribuam para a inclusão produtiva, a qualificação de atuais e futuros empreendedores e a viabilização de seus negócios, a preparação do trabalho e o suporte a cooperativas ou associações de pequenos produtores.

Uma dessas iniciativas é o SER+ Empreendedor, que consiste em proporcionar o acesso de nano empreendedores a capacitações – para que adotem boa gestão e fortaleçam seus negócios – e a microcrédito produtivo. Em 2022, foram concedidos 30 novos microcréditos para empreendedores que participaram dos ciclos de capacitação realizados em 2021, e vimos o início dos [re]pagamentos dos primeiros créditos cedidos a 71 empreendedores. Fortalecemos ainda o projeto Biomassa Brasil, cedendo 143 novos microcréditos para a rede de associações e cooperativas parceiras em Campo Formoso (BA), totalizando cerca de R\$ 228 mil.

A medida teve impactos positivos, aumentando em 26% a compra pela fábrica de Campo Formoso (BA), dos resíduos dessa rede. O projeto Biomassa Brasil tem como propósito desenvolver fornecedores de resíduos oriundos da agricultura familiar, que podem ser utilizados por nossas fábricas para alimentar os fornos. A iniciativa beneficia seis grupos produtivos dos municípios de Cezarina (GO) e Campo Formoso (BA).

12

Cidades contempladas com a Semana Na Mão Certa, de atividades de enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes

143

Número de novos microcréditos concedidos no contexto do projeto Biomassa Brasil



Ainda em 2022, em Cajati (SP), com o intuito de estabelecer novas parcerias com potenciais fornecedores de biomassa locais, recebemos cascas de palmito e caroços de açaí, que estão passando por testes de queima para averiguar a viabilidade do uso como combustível.

Outros dois projetos atrelados à temática de inclusão produtiva e empreendedorismo são o HousingPact e o ReformuLAR. O primeiro consiste no apoio a uma rede integrada por 21 organizações, incluindo o Instituto InterCement, e dez *startups* de impacto social, que pretende contribuir para fomentar e desenvolver negócios, produtos e serviços ligados ao setor de habitação para população de baixa renda. A ideia é identificar inovações que contribuam para qualificar a experiência de moradia desse público, o que abrange concessão de microcrédito, desenvolvimento de materiais e métodos construtivos e soluções para melhorar o abastecimento de água e o saneamento básico. Foram implementados cinco projetos-pilotos e selecionadas outras cinco propostas. Houve aproximação também da rede do Amigo Construtor, nossa plataforma de relacionamento com lojistas e profissionais do setor de construção, no sentido de identificar oportunidades de parcerias futuras.

Já o ReformuLAR, ainda em fase piloto, foi aplicado na cidade de Apiaí (SP), mas nosso plano é estendê-lo para outros municípios, conforme aprendizados durante sua execução. O projeto também visa contribuir com a melhoria nas condições de moradia de pessoas de baixa renda por meio da disponibilidade de uma solução completa para reforma, o que inclui: projeto, concessão de crédito e execução da obra. Até 2022, oito casas haviam passado por reformas.

Líderes que transformam

Nosso objetivo nesse eixo é preparar pessoas da comunidade e de nossas unidades para serem protagonistas locais e estarem aptas a planejar, elaborar, executar e monitorar projetos, além de captar recursos para iniciativas que proporcionem mudanças substanciais na vida das populações. A partir de processos de capacitação, acreditamos estar contribuindo para o fortalecimento de vínculos comunitários, a valorização dos saberes locais e a sustentabilidade das iniciativas.

Um dos projetos executados nesse eixo é o Basis, lançado em 2022 em parceria com a Fundação Dom Cabral, que promove capacitação para gestores de iniciativas sociais. Entre seus objetivos estão contribuir para o fortalecimento de iniciativas de impacto e melhorar o retorno potencial para os investimentos sociais. Da primeira edição, cujas atividades se estenderão até 2023, participam 27 representantes de 13 organizações sociais de oito municípios. As atividades incluem diagnóstico sobre as entidades participantes, *workshops*, mentoria, aulas teóricas, estudos de caso, etc. Desejamos, assim, facilitar o acesso de organizações sociais a ferramentas e conhecimentos capazes de impulsionar suas gestões e a condução dos seus projetos.

A segunda iniciativa é o Diagnóstico dos Fundos Municipais da Infância e dos Idosos, que consiste em avaliar como estão os municípios em relação a esses mecanismos e contribuir para que sejam instituídos e/ou fortalecidos. O trabalho, desenvolvido com gestores municipais e conselheiros, incluiu a avaliação documental e de governança dos Fundos, para compreender suas fragilidades e caminhos possíveis para sua regularização e/ou oportunidade de fortalecimento. O diagnóstico foi realizado em nove municípios e mobilizou 14 Conselhos de Direitos.

No âmbito das lideranças internas, o Integra Cívicos promove a aproximação do Instituto com os participantes dos Cívicos e voluntários atuantes em cada um dos territórios. As atividades desenvolvidas incluem capacitações presenciais, encontros mensais sistemáticos e assessoria no planejamento de ações.

Além disso, em 2022 o Instituto InterCement foi convidado a incluir o tema do investimento social privado entre os conteúdos transmitidos aos jovens *trainees* da área industrial, na perspectiva de fomentar a perpetuidade do conceito de sustentabilidade na nova geração de líderes.



Por meio do Dia do Bem Fazer, beneficiamos no ano uma cooperativa, uma associação, nove escolas, oito espaços públicos e oito Organizações da Sociedade Civil.

Voluntariado

Desejamos proporcionar condições para o exercício do voluntariado nas comunidades, tanto aos nossos colaboradores quanto para seus familiares e parceiros, seja em iniciativas sugeridas por nós, como no Dia do Bem Fazer, seja em ações selecionadas e apoiadas pelos GAIV's. O modelo de atuação por meio dos GAIV's prevê a promoção de ações voluntárias de forma continuada. Em 2022, voluntárias e voluntários integraram os 37 grupos que realizaram atividades esportivas, culturais, assistenciais e formativas em 14 municípios.

Em relação ao já tradicional Dia do Bem Fazer, foi promovida sua 14ª edição, que envolveu 18 municípios, onde foram realizadas 27 iniciativas que beneficiaram, direta e indiretamente, cerca de 45 mil pessoas. Com aproximadamente 3.186 participações voluntárias – das quais mais de 1.300 de nossos profissionais, foram realizadas melhorias na infraestrutura de escolas, cooperativas e associações, além da promoção de momentos de lazer, cultura e orientação para o mercado de trabalho, entre outras. Nesse grande movimento de cidadania ativa, teve destaque a construção de uma Unidade Básica de Saúde no Distrito de Gameleira, no município de Cezarina (GO). A união de esforços entre empresas, Poder Público e voluntários(as) viabilizou a construção do equipamento público em 54 dias.

DIA DO BEM FAZER

	2020	2021	2022
Municípios atendidos pela iniciativa	18	15	18
Voluntários envolvidos com a iniciativa	1.030	1.112	3.186
Beneficiados com a iniciativa	35.459	18.792	45.512

Meio ambiente

GRI 3-3 - Energia, emissões e mudanças climáticas | 3-3 Uso de materiais, resíduos e economia circular | 3-3 - Meio ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos)

Estamos comprometidos com o aperfeiçoamento das medidas adotadas para mensurar os efeitos de nossas atividades nos ecossistemas, assim como com o desenvolvimento, mapeamento e a incorporação de inovações, tecnologias e/ou práticas que contribuam para ampliar a eficiência, mitigar riscos e danos e reduzir nossa pegada ecológica.

Em 2022 desembolsamos mais de R\$ 37 milhões em projetos de melhoria em equipamentos de controle de poluição, investimentos e despesas ambientais, planejadas em linha com os compromissos e metas que pactuaremos para serem alcançados até 2030, intensificaremos o uso de fontes renováveis de energia, substituiremos combustíveis fósseis e reduziremos emissões, resíduos e usos de recursos naturais não renováveis. Avançamos no ano em relação aos caminhos para atingir os objetivos: nossa Gerência de ESG, em parceria com representantes de diferentes áreas internas, desenvolveu planos e elencou ações a serem executadas imediatamente e nos próximos anos.

Queremos exceder as obrigações regulatórias e legais associadas ao meio ambiente em nossas operações, mas zelamos por garantir que não ocorram desvios em relação a elas mantendo um sistema eficiente para acompanhamento de licenças, condicionantes e autorizações ambientais. A qualidade de nossa gestão ambiental é certificada pela ISO 14001:2015, renovada em 2021, que abrange todas as nossas unidades produtivas.

Reforçando o compromisso com a incorporação e o fomento de práticas sustentáveis na construção civil, nossa operação de concreto de São Bernardo do Campo foi certificada pela ISO 14001:2015 no final de 2022, iniciando processo que se estenderá às demais unidades. A certificação ambiental de uma operação de concreto representa marco importante para o setor à medida que o material é o mais consumido pela humanidade depois da água.

Emissões

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-7

Nossa preocupação com o meio ambiente está expressa no modelo de gestão operacional do concreto, em que o controle de uso da água serve não somente como parâmetro de qualidade, mas de sua melhor utilização por meio de circuitos fechados com reaproveitamento de água de reúso.

Destaca-se ainda a destinação dos resíduos de concreto, retornados às pedreiras em sistema de logística reversa ao abastecimento, convertendo-se em fonte de matéria-prima para a produção de bica corrida, que pode ser utilizada em diferentes tipos de obras, fechando o ciclo em modelo de economia circular.

Um dos temas ao qual dedicamos mais atenção é o das emissões, especialmente dos Gases do Efeito Estufa (GEE). Em 2022 implantamos o monitoramento mensal e, após o fechamento do ano, realizamos a verificação do inventário de emissões por terceira parte independente, com atendimento aos requisitos da ISO 14064-1:2018. Uma das medidas já adotadas é a redução do uso de combustíveis fósseis, majoritariamente do coque de petróleo, em nossos fornos. Está em marcha a substituição do combustível por alternativas como resíduos e/ou materiais renováveis, menos poluentes. Os benefícios do coprocessamento incluem a redução do custo de energia térmica – ao viabilizar a destruição térmica de resíduos nos fornos – e de GEE, mas também o fortalecimento da economia circular, contribuindo para a erradicação de lixões e geração de renda nas comunidades e na rede de valor de transporte e tratamento de resíduos.

Campo Formoso/BA



Em 2022 alcançamos o melhor resultado de substituição térmica, com recorde mensal e anual, uma evolução de 14% na comparação com 2021. O fato decorre da *performance* em várias unidades fabris: Candiota (RS) +4% | Bodoquena (MS) +53% | Ijaci (MG) +18% | Cezarina (GO) e Campo Formoso (BA) +14% | São Miguel dos Campos (AL) +6%.

No segundo semestre do ano, nas unidades de Ijaci (MG) e Cajati (SP), batemos recordes no emprego dos combustíveis alternativos – chegamos a 50% em uma delas – e em Cajati (SP) iniciamos o licenciamento ambiental para outros tipos de resíduos, o que abre ótimas perspectivas para os próximos períodos. Já na fábrica de Cezarina (GO) aprovamos projeto estratégico de coprocessamento que nos permitirá ultrapassar 50% de participação do coprocessamento em 2023. Até 2030 pretendemos que ele responda por 50% das necessidades de nossas fábricas – em 2022, a participação foi de 28,4%.

Em 2022, utilizamos em nossos fornos 379 mil toneladas de resíduos alternativos e matérias-primas alternativas, representando um aumento de 16% em relação ao período anterior. Como combustíveis alternativos utilizamos *blends* (incluindo mistura de resíduos beneficiados aptos ao coprocessamento), pneus inservíveis, moimha de carvão vegetal e biomassa. Em relação a essa última fonte, mantemos projeto em parceria com o Instituto InterCement que beneficia pequenos produtores rurais. Eles nos fornecem baru, babaçu e licuri, ampliando suas fontes de renda. Denominado Biomassa Brasil, o projeto envolve agricultores na Bahia e Goiás, mas deve crescer: em 2022, já recebemos para testes cascas de palmito e caroços de açaí provenientes de potenciais parceiros em São Paulo. Em linha com a hierarquia de gestão de resíduos, o coprocessamento envolve apenas resíduos que não podem ser reciclados ou reutilizados.

Alinhado ao tema material Cuidado com o meio ambiente, continuamos priorizando o uso de energia elétrica gerada a partir de fontes renováveis. Temos participações em três Usinas Hidrelétricas que forneceram 69% do total consumido por nós no ano, o que configura um diferencial competitivo importante. Estamos elaborando planos para também contarmos com geração eólica e solar como forma de garantir o suprimento em períodos de estiagem, sem a necessidade de adquirir o insumo de provedores que se valem, por exemplo, de termoelétricas.

Agregamos também, ano a ano, novas tecnologias para nos convertermos cada vez mais em indústria 4.0. Com uso de técnicas preditivas, estamos conseguindo aumentar a confiabilidade de manutenção. Além disso, os novos recursos vêm promovendo uma melhora de desempenho em nossos processos e equipamentos, e, entre os ganhos que serão capturados está a possibilidade de reduzir a incorporação de clínquer no processo produtivo do cimento e redução no consumo de energia térmica e elétrica de origem não renovável.

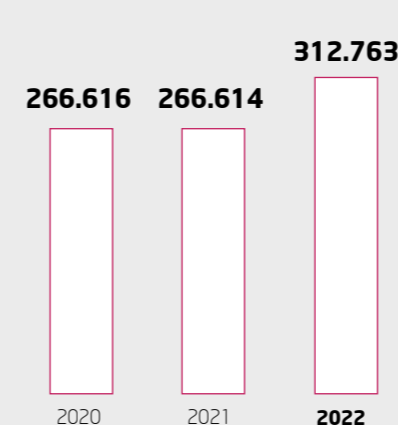
Em 2022, 17,6% do cimento produzido foi originado de matérias-primas alternativas, ou seja, subprodutos de outras atividades industriais como cinzas volantes e escórias da siderurgia. Destaca-se a planta de Cajati, que utiliza mais de 88% de todo insumo em seu processo de fabricação oriundo de materiais alternativos. Utilizamos também nosso sistema especialista, desenvolvido internamente, para as moagens de cimento e cru. Trata-se de piloto automático – em operação em 19 moagens, com elevado nível de utilização – que assegura maior otimização da operação.

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DO EFEITO ESTUFA (ESCOPO 1) (tCO₂e)¹

	2020	2021	2022
Geração de eletricidade, calor ou vapor	1.792.414	1.934.424	1.830.184
Processamento físico-químico	3.348.621	3.537.477	3.445.320
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	21.288	22.221	25.504
Emissões fugitivas	0	0	0
Total de emissões brutas de CO ₂	5.162.323	5.494.122	5.301.009

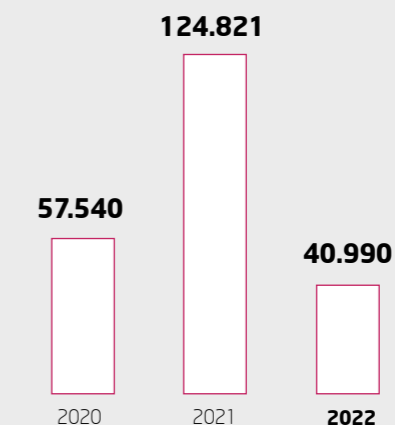
¹Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

EMISSIONES BIOGÊNICAS DE CO₂ (ESCOPO 1) (tCO₂e)¹



¹Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

EMISSIONES BIOGÊNICAS DE CO₂ (ESCOPO 2) (tCO₂e)¹



¹Gases considerados no cálculo: CO₂. A redução se deu devido à alteração da matriz energética do Brasil, que em 2021 teve como fator 126 KgCO₂/MWh e em 2022 está em média 43 KgCO₂/MWh.

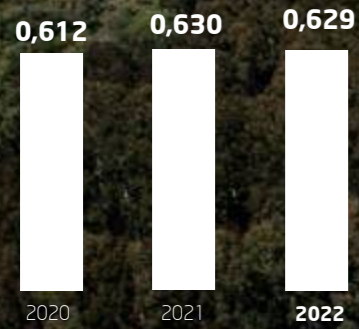
REDUÇÕES DE EMISSIONES DE GEE OBTIDAS COMO RESULTADO DIRETO DE INICIATIVAS DE REDUÇÃO DE EMISSIONES (TCO2E)

	2021	2022
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	331.799	138.687
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	67.281	-16.551
Total de reduções de emissões de GEE	399.080	122.136

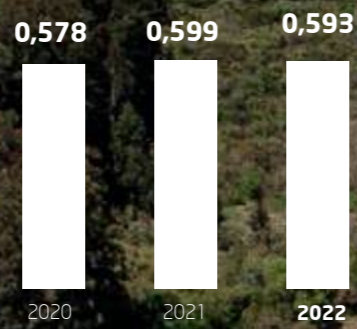
Nota: As reduções foram calculadas tendo como ano base 2020 e o nosso foco, neste primeiro momento, está na redução da intensidade de emissões de GEE líquidas.



INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUFA - BRUTAS (TCO₂E/TONELADA DE CIMENTÍCIOS)



INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DO EFEITO ESTUFA - LÍQUIDAS (TCO₂E/TONELADA DE CIMENTÍCIOS)



**Nota: Os indicadores de 2020 e 2021 foram recalculados devido a um ajuste na quantidade de cimentícios.*

Candiota/RS



Reunimos 118 iniciativas relativas à eficiência energética, uso de combustíveis alternativos e substitutos de clínquer em nosso portfólio de mitigação, cada uma delas com potencial de redução calculado. Além disso, elaboramos o guia interno de mudanças climáticas, documento que tem a finalidade de prover o conhecimento sobre o tema e orientar os nossos profissionais sobre intensidade carbônica, oportunidades, riscos e tecnologias para redução de emissões de Dióxido de Carbono.

Destaque ainda é o nosso desembolso de aproximadamente R\$ 150 milhões previstos para até 2024 em manutenções e trocas de filtros em unidades industriais. Os novos recursos têm como vantagens a inclusão de equipamentos modernos que garantem a menor emissão de material particulado de forma constante. Com a medida, pretendemos manter nossas operações com emissões de particulados muito abaixo dos níveis permitidos por lei.

Em 2022, emitimos 14.466 toneladas de NOx, 3.160 de SOx e 13 toneladas de metais pesados. A redução de 1% na cobertura do parâmetro SOx se dá pela pequena quantidade de clínquer produzida pelo forno I de Campo Formoso, que não possui monitor contínuo de SOx.

A ampliação da cobertura de monitoramento dos parâmetros secundários decorre da realização de campanhas isocinéticas nas unidades de Cajati e no forno II de Apiaí, que não haviam sido monitoradas no ano anterior.

Para 2023, temos como meta a emissão de 92 toneladas de Material Particulado específico e 2.190 de NOx específico. Os dados foram compilados conforme as diretrizes do setor Global Cement and Concrete Association para o tema.

Energia consumida

GRI 302-1 | 302-3

Utilizamos dois tipos de energia em nossas operações: térmica e elétrica. A primeira, adotada nos fornos de clínquer e nas operações de secagem, é originada pela queima de combustíveis, que podem ser renováveis e não renováveis. A energia elétrica, que recebemos pela rede de distribuição do sistema integrado nacional, é utilizada nos moinhos, trituradores de matérias primas e resfriadores.

A energia térmica é calculada a partir do consumo de combustíveis e a elétrica medida ao longo das etapas produtivas e confirmada pelas faturas da distribuidora. Os dados são inseridos no sistema Cement Know How InterCement (CKHIC), banco de dados primários, para gestão da Performance Industrial e Ambiental das Unidades Operacionais. Os dados são coletados automaticamente, validados pelas fábricas de cimento e transferidos para planilha elaborada pelo Global Cement and Concrete Association (GCCA), que calcula os indicadores relativos à emissão absoluta e específica de dióxido de carbono, consumo de energia e indicadores de eficiência energética, dentre outros.

Em 2022, consumimos 26.997.509 GJ de energia, sendo 11% de fontes renováveis (biomassas) e 13% da rede elétrica. Dessa segunda fonte, 69% do volume foi gerado pelas três usinas hidrelétricas nas quais temos participação.

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS (TONELADAS)¹

	2020	2021	2022
NOx	11.443	14.258	14.466
SOx	2.212	3.571	3.160
Material particulado (MP)	891	795	552
Dioxinas/furanos	0,000000000268	0,000000000259	0,000000000056
Compostos orgânicos voláteis (COV)	n/d	96	108,26
Metais pesados	18	9	13

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ)

	2020	2021	2022
combustíveis de fontes não-renováveis	19.665.574	21.497.193	20.611.263
combustíveis de fontes renováveis	2.446.452	2.566.929	2.968.388
Eletricidade ¹	3.296.233	3.488.636	3.417.858
energia vendida ²	0	0	0
Total	25.408.259	27.552.758	26.997.509

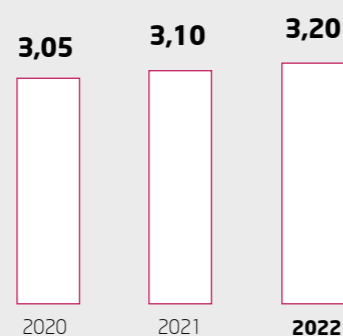
¹ soma das energias adquiridas do sistema integrado nacional e da autoprodução
² as fábricas de cimento não comercializaram nenhum tipo de energia.

PERCENTUAL DE ENERGIA CONSUMIDA, POR TIPO (ELÉTRICA, RENOVÁVEL E NÃO RENOVÁVEL)

Total de energia consumida (%)	2020	2021	2022
Energia de combustíveis de fontes não-renováveis	77%	78%	76%
Energia de combustíveis de fontes renováveis	10%	9%	11%
Energia elétrica	13%	13%	13%

Nossa intensidade energética em 2022 foi de 3,20 GJ/tonelada de cimentos³ incrementada pela maior participação de cimentos para canais técnicos, que requerem maior demanda de energia térmica e elétrica.

INTENSIDADE ENERGÉTICA (GJ/TONELADA DE CIMENTÍCIOS)⁴ GRI 302-3



³ Os produtos cimentícios incluem o clínquer produzido, os componentes consumidos nos cimentos Portland e nos produtos usados como substitutos de cimento, incluindo o clínquer vendido e excluindo o clínquer comprado.

⁴ Os dados de poder calorífico inferiores de cada combustível são determinados em nossos laboratórios químicos ou extraídos da base de dados do GCCA (Global Cement and Concrete Association). O cálculo inclui o consumo de combustível, eletricidade, aquecimento e vapor dentro da organização.

Cajati/SP



Água

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3

Apesar do baixo consumo de água na produção de cimento, procuramos maneiras de reduzi-lo, ampliando, por exemplo, o controle do nosso consumo, sistema de detecção de vazamentos e reaproveitamento de águas. A operação de cimento utiliza sistema fechado para resfriamento dos principais equipamentos, o que significa que não temos muitas perdas pois o processo inclui reaproveitamento de forma muito efetiva a água utilizada.

Algumas plantas têm o sistema sob o solo, o que dificulta o processo de identificação de vazamentos e manutenção periódica. Como parte do planejamento estratégico de redução do consumo de água, estamos alterando de forma gradativa a localização dessas tubulações. Assim, em fábricas como a de Nova Santa Rita (RS) foi instalado novo circuito, aéreo e de fácil manutenção.

Como ações de redução do consumo de água, estamos ainda reaproveitando águas residuais ou de efluentes para atividades como umectação de pistas. Em 2022 também finalizamos a construção de uma rede adutora de captação de água na unidade de Ijaci (MG) que contribuirá para um consumo mais eficiente e com menor possibilidade de vazamentos.

Nas operações, consumimos o recurso de diversas fontes, de acordo com a disponibilidade de cada unidade: cursos d'água, água subterrânea por poços, água pluvial acumulada e de empresas de abastecimento. O consumo se dá em quatro grandes frentes: para resfriamento de equipamentos e arrefecimento de gases oriundos dos fornos; para controle de poeira fugitiva (umectação de vias, pátios de estocagens, transportadores contínuos); para uso potável; e nos moinhos.

O descarte ocorre, em grande parte, por evaporação, já que o principal consumo é para resfriamento de gases e equipamentos. Os demais efluentes, como sanitários e oriundos de caixas separadoras água/óleo, são devidamente tratados e lançados de acordo com a tecnologia empregada em cada unidade, destinados a infiltração em solo, lançamento em cursos hídricos ou concessionária local.

Desenvolvemos procedimentos internos para verificação da integridade e *performance* dos sistemas de tratamento de efluentes líquidos e qualidade das águas captadas para consumo humano. Não há normas específicas para a atividade de fabricação de cimento. Os enquadramentos definidos para os corpos d'água receptores dos efluentes são considerados para definição do padrão de lançamento a ser adotado, conforme legislação aplicável. Como exemplo, destacamos os principais padrões para lançamento de efluentes sanitários em cursos hídricos classe 2 do Conama 357/2005: pH entre 5 a 9, temperatura inferior a 40°C, materiais sedimentáveis até 1 mL/L, óleos minerais até 20mg/L e óleos vegetais e gorduras animais até 50mg/L.

**INDICADOR**

	2020	2021	2022
Total de água captada (litros)	1.653.000	1.963.800	1.818.100
Indicador específico de água captada (l/t de produtos cimentícios)	201	258	216

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA, POR FONTE (ML)¹

	2020	2021	2022
Água de superfícies	698	1.525	1.315
Águas subterrâneas	562	179	206
Água de terceiros	393	259	297
Total	1.653	1.964	1.818

¹ Não são feitas captações de água do mar e água produzida. Não foram consideradas as unidades de Brumado, Jacareí, João Pessoa, Pedro Leopoldo e Suape (a partir do momento em que foram hibernadas).

Biodiversidade**GRI 304-1 | 304-2 | 304-3 | 304-4**

Mantemos 2.922,4 hectares de áreas protegidas e restauradas em todo o Brasil, e todas as nossas unidades têm licenças e estudos ambientais, programas de monitoramento e de mitigação, de forma a controlar os impactos reais e potenciais. Além disso, desde a nossa fundação, já foram doadas ao Poder Público mais de 190 hectares para proteção e compensação ambiental.

Em 2022, foram atualizados os Planos de Fechamento de Mineração, relatórios que são utilizados como base para o cálculo da provisão financeira, que foi de mais de R\$ 30 milhões. As recuperações são realizadas por meio dos Plano de Recuperação de Áreas Degradadas (PRADs), com 12 minas em andamento.

ÁREAS PROTEGIDAS OU RESTAURADAS

Aspecto	Áreas de Compensação Florestal	Áreas de Preservação Permanente	Reserva Legal
Tamanho das áreas (ha)	248,9	608,7	2.064,8
Localização das áreas de <i>habitat</i> protegido ou restaurado	Bodoquena (MS), Santana do Paraíso (MG), Cezarina (GO), Ijaci (MG), Cajati (SP) e Caxitu (PB)	Campo Formoso (BA), São Miguel dos Campos (AL) João Pessoa (PB), Caxitu (PB), Cajati (SP), Apiaí (SP), Ijaci (MG), Cezarina (GO), Santana do Paraíso (MG) e Bodoquena (MS)	Campo Formoso (BA), São Miguel dos Campos (AL), João Pessoa (PB), Caxitu (PB), Cajati (SP), Apiaí (SP), Pedro Leopoldo (MG), Cezarina (GO) e Bodoquena (MS)
Status de cada área	Áreas em regeneração/recuperação	Áreas preservadas	Áreas preservadas

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS PROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

	Apiaí. Área denominada MA079 (Identificador do mapa de potencial)	Campo Formoso. Área de prioridade denominada Serra da Fumaça
Localização geográfica	API: 71.7185.78 m E; 7286739.26 m S Fuso 22J	CAF: 354406.65 m E; 8837079.39 m S Fuso 24L
Áreas superficiais e subterrâneas próprias, arrendadas ou administradas pela organização	API: localizada dentro de área considerada de prioridade extremamente alta para preservação da biodiversidade	CA: localizada dentro de área considerada de prioridade extremamente alta para preservação da biodiversidade
Posição em relação à área protegida	API situadas dentro de áreas consideradas de importância biológica extremamente alta para preservação da biodiversidade	CAF situadas dentro de áreas consideradas de importância biológica extremamente alta para preservação da biodiversidade
Tipo de operação (escritório, fabricação/produção ou operação extrativa)	Fabricação de cimento e extração de calcário e argila	Fabricação de cimento e extração de calcário e argila
Tamanho da unidade operacional (hectares)	API: 110	CAF: 39
Valor para a biodiversidade caracterizado pelo atributo da área protegida ou de alto valor de biodiversidade situada fora da área protegida (ecossistema terrestre, de água doce ou marinho)	Áreas de importância biológica extremamente alta	Áreas de importância biológica extremamente alta
Valor para a biodiversidade caracterizado de acordo com uma listagem de status de proteção (como do Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas Protegidas da Convenção de Ramsar, da legislação nacional)	Áreas de importância biológica extremamente alta, conforme Portaria nº 463, de 18 de dezembro de 2018 (Ibama)	Áreas de importância biológica extremamente alta, conforme Portaria nº 463, de 18 de dezembro de 2018 (Ibama)

NÚMERO TOTAL DE ESPÉCIES INCLUÍDAS NA LISTA VERMELHA DA IUCN E EM LISTAS NACIONAIS DE CONSERVAÇÃO COM HABITATS SITUADOS EM ÁREAS AFETADAS POR OPERAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO, DISCRIMINADAS POR NÍVEL DE RISCO DE EXTINÇÃO

Nível de risco de extinção	2021	2022
Criticamente ameaçadas de extinção	0	0
Ameaçadas de extinção	0	1
Vulneráveis	4	7
Quase ameaçadas	5	10
Pouco preocupantes	50	174

Resíduos

GRI 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-4 | 306-5

As diversas etapas de produção e suporte geram resíduos perigosos, como óleos, estopas e rejeitos, e não perigosos, como recicláveis e refratários, entre outros. Os resíduos são destinados a locais licenciados e com tecnologias adequadas para que não resultem em redução de recursos naturais e contaminações de solo, água e ar. Há ainda a destinação interna de resíduos próprios e de terceiros para coprocessamento, que consiste na substituição de combustíveis fósseis por resíduos nos fornos de clínquer.

Todas as nossas fábricas têm centrais de triagem, e reforçamos constantemente nossa intenção de reduzir, reciclar e reutilizar o máximo possível resíduos gerados. Mantemos estudos, por exemplo, para incrementar os resíduos que podem ser empregados no coprocessamento. Há ainda iniciativas adicionais, como o estabelecimento de processos para reaproveitamento e ampliação de longevidade dos *pallets* de madeira utilizados nas unidades, todos produzidos com madeira certificada.

Outra ação é a parceria com a Eureciclo para a compensação ambiental financeira de nossa sacaria de cimento no pós-consumo, que em 2022 chegou a 40% do total expedido – crescimento de 29 pontos percentuais na comparação com 2021. O valor pago é destinado a ações e parceiros que fomentam a logística reversa, remunerando o serviço ambiental de cooperativas e operadores de triagem com recurso adicional.

A gestão de resíduos sólidos prioriza o reaproveitamento energético dos materiais. A otimização de processos internos, geração de relatórios e documentos, e a busca por fornecedores homologados são feitos via *software* específico. Dessa forma, conseguimos transformar os resíduos internos que não podem ser reciclados em combustível térmico para os fornos de clínquer. Os resíduos gerados que não são reaproveitados são encaminhados para reciclagem, e os resíduos perigosos (resíduos contaminados classe I) são destinados a aterros. Nossos resíduos não são gerenciados por terceiros.

RESÍDUOS GERADOS POR COMPOSIÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T)*

Composição dos resíduos	2020	2021	2022
Resíduos perigosos	16.861	1.638	877
Resíduos não perigosos	1.027	7.636	6.311
Total de resíduos	17.888	9.274	7.188

DESTINAÇÃO FINAL DE RESÍDUOS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (T)

Indicador	2020	2021	2022
Resíduos não perigosos			
Aterro	10198	1026	638
Coprocessados	538	619	513
Reutilização/reciclagem	6070	5974	4754
Outras formas de recuperação	55	17	406
Total de resíduos não perigosos com destinação final	16861	7636	6311
Resíduos perigosos			
Aterro	139	46	69
Coprocessados	178	219	201
Reutilização/reciclagem	710	1373	607
Total de resíduos perigosos com destinação final	1027	1638	877

O volume total de resíduos gerados e destinados em 2022 foi menor do que em 2021. Porém, o controle é feito na destinação. Assim, em 2021 havia sido feita a destinação de grande volume de resíduos armazenados durante outros anos nas unidades. Em 2022 o fluxo de geração/destinação foi contínuo, sem necessidade de destinação de passivos (realizado em 2021) e criação de novos volumes significativos armazenados.

7.

8 9 11 12 17

NOSSAS OPERAÇÕES

GRI 3-3 - EXCELÊNCIA OPERACIONAL | 3-3 -
INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO |
301-1 | 301-2 | 301-3

Time revelou
compromisso
com os bons
resultados

Entre os avanços obtidos na área industrial em 2022 está o engajamento das equipes em torno de nossos propósitos, princípios e Jornada ESG. O time industrial, que compõe aproximadamente 65% dos nossos profissionais, teve sua autonomia fortalecida e revelou compromisso com resultados ao constatar a coerência e consistência do planejamento traçado e das execuções em curso ou previstas.

Com a utilização da metodologia NPS (Net Promoter Score), avaliamos regularmente a satisfação dos colaboradores, que, no ano, alcançou 87 pontos de 100. Desenvolvemos plano de ação, que contou com a participação de gestores e profissionais das fábricas, para identificar pontos de melhoria e qualificar o ambiente de trabalho nas unidades. A presença de representantes da área de Pessoas para explicar os benefícios e oportunidades que estão à disposição dos profissionais foi outro movimento positivo. Revitalizamos ainda nossas ações de comunicação nas fábricas e restabelecemos rotinas e reuniões – até então suspensas em razão da pandemia de Covid-19 – que favorecem o alinhamento de nossos times e a proximidade entre as lideranças e liderados.

Todas as unidades contam com metodologia de trabalho para superação de resultados. Além disso, como forma de materializar a estratégia a todos colaboradores, as unidades mantêm sua identidade, que apoia a transformação cultural e o engajamento de todos na mesma direção.

A conquista é fruto da implementação das ações do Programa de Performance e atuação integrada e planejada entre as Unidades Industriais com as áreas de Manutenção Corporativa, Performance Industrial e Tecnologia & Processos.



Investimos em recursos humanos e materiais alinhados ao nosso propósito de buscar permanentemente mais eficiência em processos e equipamentos.

Identidades criadas nas operações e seus lemas



Apiaí (SP) – Desbravadores de Apiaí e Itaoca representam a unidade de Apiaí, a identidade de um time pioneiro com força e tradição. Onde tudo começou. A unidade carrega respeito e perfeição nas suas atitudes e foco no crescimento constante.

O lema da unidade é: Determinação, Garra e Inovação!



Bodoquena (MS) – A Onça-Pintada possui sua pelagem caracterizada por manchas pretas em forma de rosetas de diferentes tamanhos. Essas rosetas são como a impressão digital do animal e servem para diferenciá-lo. Assim como a Onça-Pintada, a unidade de Bodoquena, a Fera do Pantanal, tem sua identidade própria. Sua maior força está no time, uma equipe que busca consolidar a cultura da alta *performance* por meio de foco, força e determinação!

O lema da unidade é: A fera do pantanal.



Cajati (SP) – O time de Cajati é a Tropa do Vale e está apoiada em cinco pilares: Segurança, Confiança, União, Determinação e Resiliência. Um time de força e tradição, representado pela águia por sua coragem, força e soberania!

O lema da unidade é: Atitude. Segurança. Qualidade, somos nós a Tropa do Vale.



Campo Formoso (BA) – A unidade de Campo Formoso é a Joia do Sertão pela capacidade de gerar resultados superiores sustentáveis, com qualidade, respeito pela vida e pelo meio ambiente. E mais do que isso, porque todas as pessoas da unidade são como joias preciosas: mesmo que diferentes em “formas, cores e tamanhos”, cada pessoa possui um grande valor que agrega e é fundamental no resultado final da unidade!

O lema da unidade é: O sertanejo é antes de tudo um forte!



Candiota (RS) – Taurus do Pampa é a identidade da unidade de Candiota. Os taurus representam a figura de um gaúcho valente, arrojado, destemido, valoroso, forte, enérgico, que se comunica facilmente e está sempre disposto a enfrentar qualquer desafio, assim como as pessoas da unidade. Com as cores da bandeira gaúcha, a identidade reforça a tradição local valorizada pelo seu povo, que tem orgulho de sua terra e traz consigo respeito, educação e amizade.

O lema da unidade é: Taurus é segurança, atitude e qualidade!



Cezarina (GO) – Fortes do Cerrado é o time da unidade de Cezarina, representado pelo Lobo Guará, um animal forte, dominante e importante para o equilíbrio ecológico. Um time que busca trabalhar em plena harmonia com o meio ambiente. Um time com resiliência, que assim como a Aroeira, não perde a firmeza e determinação para atingir os resultados!

O lema da unidade é: Fortes do Cerrado.



Ijaci (MG) – A locomotiva fornece energia para locomoção de trem ou comboio. Ela representa a unidade de Ijaci, máquina que leva em segurança as pessoas da unidade. Também representa a grandiosidade da fábrica, a de maior capacidade no Brasil, com um time apoiado nos pilares da Fábrica Forte 4.0 Sustentável!

O lema da unidade é: A força está no time.



Nova Santa Rita (RS) – Agueridos do Vale representa as pessoas que têm coragem e valentia para superar desafios. Essa é a identidade da unidade de Nova Santa Rita, que está em uma região com fortes tradições. O laçador representa o time da unidade, que age com bravura, determinação, não teme os desafios e não mede esforços na busca de resultados. Nova Santa Rita é uma fábrica versátil, de grande capacidade e robustez operacional, além de ocupar posição privilegiada para atendimento logístico na região.

O lema da unidade é: Garra, União e Tradição



Santana do Paraíso (MG) – A unidade de Santana do Paraíso está localizada no Vale do Aço, em Minas Gerais, e sua identidade, Gavião de Aço, representa a garra do time. O gavião, uma das maiores aves de rapina do reino animal, com visão privilegiada e de longo alcance, retrata a visão da equipe voltada para o futuro com objetivos claros. As garras são as mãos de todas as pessoas que trabalham na unidade, que têm o poder de fazer a diferença com força e atitude!

O lema da unidade é: Gaviões de Aço



São Miguel dos Campos (AL) – A identidade da unidade de São Miguel dos Campos, Guerreiros de Alagoas, representa toda força e resiliência que o time precisa ter para enfrentar os desafios impostos. Representada pelo escudo e pela espada, simboliza virtude, bravura, poder, resistência e força. As fitas coloridas no pomo da espada representam as crenças, denotando esperança.

O lema da unidade é: Guerreiros de Alagoas, insistir, persistir e nunca desistir

Desempenho

Encerramos o ano com volume 2,7% inferior de cimento expedido, na comparação com exercício anterior, e em linha com a performance do setor.

Seguimos firmes em nossa busca permanente por mais eficiência nos processos e equipamentos e, para isso, investimos em recursos humanos e materiais. Entre os indicadores que revelam avanços e/ou desempenho excelente nas nossas áreas operacionais em 2022 destaca-se o fato de 72% dos nossos moinhos de cimento operarem com resultados acima das referências mundiais. Também tivemos cinco fábricas com fornos operando em classe A ou B, no mesmo indicador de confiabilidade. A conquista é fruto da implementação das ações do Programa de Performance e atuação integrada e planejada entre todas as áreas da empresa.

Além desses destaques, registramos diversos resultados expressivos em cada unidade, fruto dos projetos específicos de superação de resultado conforme segue:



Apiaí (SP) – Em 2022 a unidade executou o projeto Desbravadores Forte Ficar e manteve como principais destaques o atendimento dos temas ambientais, recorde de produção mensal de cimento e o início da operação do Spectra Flow no Moinho de Farinha 1, uma tecnologia que permite a análise de nossa matéria-prima com acompanhamento de resultados em tempo real.



Bodoquena (MS) – Em 2022 a unidade atingiu a Classe A em 70% dos equipamentos em operação, atingindo os desafios propostos no projeto Execução 22. Outro destaque do ano foi não ter registrado acidente com perda de tempo, reforçando o compromisso de “Ter a vida em primeiro lugar”, além de uma melhoria no clima organizacional.



Cajati (SP) – O projeto da unidade em 2022 foi o Crescimento Sustentável, que contribuiu para a conquista de resultados significativos, como superação de Ebitda desde 2015, menor consumo de energia elétrica total desde 2015 e maior produtividade do forno desde 2015.



Campo Formoso (BA) – Em 2022 o projeto da unidade foi o Conhecimento 4.0, cujo propósito é atingir resultados superiores. Como destaque, a fábrica teve recordes no volume anual de produção de clínquer e cimento e Fator de Fiabilidade da britagem em Classe A. O recorde de dias consecutivos de operação do forno 1 foi batido, e superado o recorde histórico do Fator de Fiabilidade do Forno 1 e % Substituição Térmica Forno 2.



Candiota (RS) – Alavancando 4.0 foi o projeto da unidade em 2022, construído com foco na retomada da *performance*. Destacaram-se a melhoria no resultado de substituição térmica, comparado com 2021, a redução expressiva na emissão de material particulado, a capacitação das pessoas para realização de rotinas de segurança e o recorde de expedição diária de cimento.



Cezarina (GO) – O projeto de 2022 da unidade foi o Cezarina AAA, focado na *performance* da unidade, em busca da excelência (Classe A) em todos os temas trabalhados. A unidade conseguiu atingir marcos importantes, como 4º melhor resultado mensal de substituição térmica do forno 2, melhor resultado de substituição térmica do forno 1 dos últimos 14 meses, menor registro de tempo de permanência para venda acima de 100k no mês, e segundo maior valor de expedição diária.



Ijaci (MG) – O projeto de 2022 da unidade, Jornada 4.0, atingiu resultados expressivos, como recorde de substituição térmica anual, Classe A e B em cinco equipamentos (britador, forno, moinho de cimento 1 e 2 e ensacadeira 2).



Nova Santa Rita (RS) – Em 2022 a unidade realizou o projeto Superações 4.0 Mais Agueridos, registrando recordes expressivos como expedição mensal e Ebitda mensal (recorde anterior de 2015).



Santana do Paraíso (MG) – O projeto de 2022 da unidade Gavião Forte Constrói Fábrica Forte teve como foco a redução do consumo de clínquer e registrou bons resultados. Além disso, houve a retomada do Fator de Fiabilidade do moinho de cimento para Classe A. A unidade fechou seu 14º ano sem acidentes com afastamento, nosso recorde histórico.



São Miguel dos Campos (AL) – Em 2022 a unidade realizou o projeto SMC+ Sustentável e, mesmo com as adversidades provocadas pela inundação da mina de calcário devido às fortes chuvas da região, paralisando a produção de clínquer de julho a dezembro de 2022, conquistou resultados importantes como Fator de Fiabilidade do forno em Classe A, moinhos de cimento 2 e 3 em Classe A e mais bem colocada no *ranking* nacional. Houve ainda avanço importante no clima da unidade e redução da emissão de material particulado e consumo de água.

Em todo o nosso processo produtivo, utilizamos mais de 12 milhões de toneladas de materiais – dos quais o mais representativo é o calcário. Dos materiais adotados, 99,7% são de fontes não renováveis. Devido à menor produção de cimentos durante o ano de 2022, houve queda no consumo de materiais.

INDICADOR

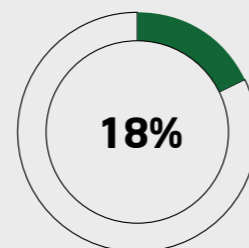
	Unidade	2020	2021	2022
Substituição térmica por combustíveis fósseis alternativos	%	15,4%	14,1%	15,3%
Substituição térmica por biomassa	%	11,1%	10,8%	12,5%
Substituição por matérias-primas alternativas	%	19,8%	15,2%	17,5%
Fator clínquer/cimento	%	71,7%	72,1%	72,9%

COPROCESSAMENTO

Uso de combustível alternativo (% de energia por tipo de combustível)	Unidade	2020	2021	2022
Pneus	%	48%	38%	34%
Biomassa	%	22%	29%	28%
Blends (CDR's, plásticos e outros)	%	21%	21%	8%
Moinha de carvão vegetal	%	7%	12%	8%



Dos materiais usados nas operações em 2022, 18% foram provenientes de reciclagem. Mesmo com um consumo menor de escória de siderurgia no ano, o aumento da taxa de reutilização de resíduos ocorreu pela elevação da utilização de resíduos calcínicos na moagem de cimento.



Nosso empenho para minimizar impactos inclui, por exemplo, integrar um ecossistema de busca de alternativas sustentáveis para o setor. Nesse sentido, reafirmamos nosso compromisso com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) a partir de uma parceria que prevê a compensação ambiental financeira de 40% de toda a nossa sacaria de cimento no pós-consumo. O montante é revertido a ações e parceiros que fomentam a logística reversa, remunerando o serviço ambiental de cooperativas e operadores de triagem com um valor adicional. Em 2022 recuperamos 40% das embalagens de sacarias comercializadas.

Para avançarmos em nossos indicadores operacionais, buscamos ainda assegurar que as boas práticas sejam compartilhadas entre as unidades. Mantemos fóruns mensais, integrados por representantes de cada uma delas, sobre temas como excelência operacional, segurança, sustentabilidade, meio ambiente, processos, produção e refratários. Essa forma de trabalhar agrega valor direta e indiretamente, valorizando e capacitando a mão de obra local de cada planta, além de respeitar as necessidades e características locais, bem como as análises e ponderações das pessoas, que conhecem as rotinas e virtudes das fábricas.

Também foi importante para o nosso desempenho destacado a execução do Programa de Performance Industrial, uma metodologia diferenciada de gestão da estratégia de melhoria contínua nas operações. No âmbito da iniciativa, anualmente reunimos equipe multidisciplinar de técnicos e especialistas vinculados às áreas de processos, mineração, manutenção e o time da fábrica para identificar virtudes e fraquezas dos processos e recursos, o que referencia também os investimentos.

Consolidamos assim um plano de ação, com vistas ao triênio seguinte e ao avanço de desempenho em todas as unidades, reavaliado e atualizado a cada período. A esse diferencial está associada a agilidade organizacional. Mais horizontalizados, facilitamos as tomadas de decisão para responder aos diferentes cenários. Assim, temos condições de nos adequarmos de forma rápida e assertiva para aproveitarmos as oportunidades quando há aquecimento do mercado ou adotarmos medidas necessárias em momentos de retração de demanda ou aumento significativo de custos.

Melhorias

Em 2022, demos continuidade ao Programa Fábrica Forte 4.0 Sustentável, iniciado há três anos para contribuir com os avanços da pauta ESG e performance industrial.

Seu escopo abrange a adoção de tecnologias, com infraestrutura de conectividade e dados e desenvolvimento de competências entre os profissionais para atuarem de forma proativa e segura. Pretendemos, assim, maior padronização da operação e alinhamento pleno da estratégia industrial, atribuindo autonomia e poder decisão às unidades e otimizando continuamente os resultados. O Fábrica Forte 4.0 Sustentável é amparado em cinco pilares: Conhecimento Técnico, Cultura de Alta Performance, Fábricas Rentáveis, Emissões Sustentáveis e Cultura de Organização e Limpeza.

Entre as melhorias do pilar da cultura de conhecimento técnico e alta *performance*, destaca-se a implementação do *roadmap* da Indústria 4.0 realizado nas plantas de Ijaci (MG), Campo Formoso (BA), Nova Santa Rita (RS), Cajati (SP) e Santana do Paraíso (MG). A fábrica do futuro é construída por meio de pessoas – razão pela qual nessa etapa foram realizadas as capacitações dos times com o foco na aplicação e disseminação da metodologia.

Em 2022 estendemos e consolidamos ações do projeto iniciado no período anterior. Evidencia-se a implementação de instrumentos para a melhoria de desempenho. Levamos às unidades, por exemplo, o BrainCube, um conjunto de plataformas que apoia a visualização e implementação de Internet das Coisas (IoT) e computação em nuvem. A solução integra aplicativos de negócios especialmente projetados para a indústria, o que possibilitou constituirmos um Centro Industrial de Monitoramento (CIM) para todos os processos, *on-line*, com acompanhamento das principais variáveis em tempo real.

Também passamos a utilizar em mais unidades o Sistema Especialista, recurso adotado em nossas moagens. Já presente em 80% dos equipamentos, trata-se de um piloto automático que avalia uma série de variáveis de nosso processo em tempo real. A solução considera as melhores práticas operacionais para tomadas de decisões com vistas a alcançar capacidade máxima de utilização dos equipamentos, proporcionando padronização à operação e estabilidade aos processos, com ganhos de produtividade e qualidade.

Nossos dispositivos de moagem atuam mais de 90% do tempo controlados por essa tecnologia.

Desenvolvemos um sistema para acompanhamento, em tempo real, da execução das rotinas de gestão das unidades, resumindo as principais informações do Gerenciamento da Rotina Diária (GRD) em relatórios simplificados e de fácil acesso.

Incorporamos ainda soluções de manutenção, entre elas um sistema preditivo que possibilita realizar medições e enviar os dados para nuvem, além de visualizar todos os equipamentos em alarme. Em Ijaci, iniciamos projeto-piloto de manutenção *on-line*. Assim, nossos colaboradores passaram a utilizar dispositivos eletrônicos para acessar ordens de serviço e inserir todos os dados relacionados às tarefas executadas. A novidade será estendida a outras duas fábricas em 2023.



No âmbito do Fábrica Forte 4.0 Sustentável, destacou-se no ano a implementação do *roadmap* da Indústria 4.0 realizado nas unidades de Ijaci (MG), Campo Formoso (BA), Nova Santa Rita (RS) e Santana do Paraíso (MG).

Adotamos ainda no ano um sistema de controle de abastecimento de combustível nas fábricas de Campo Formoso e Ijaci, com resultados importantes para reduzir o consumo de óleo diesel, o que proporciona queda de custos e ganhos de eficiência.

Em 2022 também iniciamos o processo de detonação eletrônica dos desmontes em nossas minas de calcário, garantindo um processo mais seguro e eficiente.

São Miguel dos Campos/AL



Treinamentos

Fortalecemos nosso pilar Conhecimento Técnico, com diversas capacitações internas comandadas pelos times de Processos, Manutenção e Qualidade, que totalizaram mais de 31 mil horas de treinamento no ano.

Além disso, passamos a incorporar aos nossos contratos com fornecedores de equipamentos cláusula que prevê a obrigatoriedade de ministrarem treinamentos sobre todos os itens novos que adquirimos e sempre houver substituição/renovação de antigos. Em Cajati, construímos sala automatizada/informatizada onde é possível simular as operações industriais em um ambiente de laboratório. Nela passamos a realizar capacitações de automação industrial que reúnem pessoas de várias unidades.

Outro treinamento no ano foi relativo ao eneagrama de personalidade, a cargo da equipe de Pessoas, dirigido à nossa liderança. A ideia foi contribuir para que nossos colaboradores, com altas capacidades em comando em controle, aprimorem também suas condições para compreender e absorver nossa nova forma de trabalhar, que busca envolver as pessoas e dar espaço e autonomia para ampliar a criatividade e a participação.

A ferramenta Fábrica do Saber, plataforma *on-line* de conteúdo para desenvolvimentos profissional e pessoal, também é um avanço importante que vem contribuindo para o desenvolvimento de todos os nossos profissionais.



Qualidade

Adotamos também processos eficientes para a gestão da qualidade de nossos produtos.

Em Ijaci, mantemos um RoboLab, tecnologia de ponta para realizar análises dos cimentos de forma automatizada. Nosso Laboratório Central, em Nova Santa Rita, também é referência no setor, dotado de equipamentos modernos e cujas atribuições incluem acompanhamento das análises, desenvolvimento de produtos e realização das contraprovas dos testes de qualidade promovidos nas fábricas. Esse processo interlaboratorial assegura que as análises de todos os produtos estejam corretas, e os equipamentos de análise das fábricas, acurados.

Em 2022 o laboratório central participou de um processo interlaboratorial realizado pela Indústria de Cimento Portland Argentina (ICPA) integrado por mais de 34 laboratórios da América Latina e obteve a melhor classificação, evidenciando a competência técnica e a confiabilidade de todas as nossas análises.

As unidades industriais contam com laboratório próprio, altamente qualificados e com equipamentos que seguem um *roadmap* para busca constante de manutenção do elevado nível de qualidade. Esses laboratórios também passam anualmente por teste interlaboratorial para certificar as fortalezas e oportunidades de melhorias nas diversas atividades realizadas.

Em 2022 não registramos queixas significativas em relação à qualidade de nossos produtos, uma evidência de todas as ações e todos os processos para garantia do nível de satisfação dos clientes. Contribuiu para esse resultado o controle de qualidade, mas também a atuação diferenciada da equipe comercial, especialmente a dedicada ao atendimento de clientes do segmento vendas técnicas, cujas demandas tendem a ser mais exigentes quanto às especificações dos produtos. Em muitos casos, os colaboradores da área acumulam experiência na indústria de cimento e detêm conhecimentos técnicos sobre as mercadorias e os processos produtivos, o que lhes confere condições de orientar e sanar dúvidas dos compradores.

8.

8 12 16

NOSSO DESEMPENHO ECONÔMICO

Resultados
superaram
nossas
expectativas
para o ano



No contexto internacional, o conflito entre Rússia e Ucrânia prejudicou mais acentuadamente os custos de produção. Localmente, o aumento de taxas de juros para conter a inflação e a elevação do endividamento das famílias também impactaram negativamente a demanda.

Consequentemente, houve redução no número de lançamentos imobiliários e atrelados ao programa Casa Verde Amarela, de moradia popular do governo federal. O volume de chuvas acima da média foi outro fator que interferiu nos cronogramas de obras em diferentes regiões, com prejuízos à comercialização do cimento.

Como resultado desses diversos fatores e em um ano atípico, em razão das eleições e da Copa do Mundo, o mercado encolheu 2,8%, com um consumo aparente de cimento de 63,1 milhões de toneladas no período – ou seja, 1,8 milhão abaixo de 2021, segundo o Sindicato Nacional da Indústria do Cimento (SNIC). Seguindo a tendência do mercado, terminamos 2022 com pequena queda de 2,7% no volume de cimento comercializado, na comparação com o exercício anterior. Por outro lado, registramos crescimento de 18% da receita líquida em relação a 2021, totalizando R\$ 3.728 milhões.

Apesar do avanço em ritmo menor das receitas, o resultado alcançado supera nossas estimativas feitas ao longo do ano, o que se deve à combinação de movimentos estratégicos acertados que já estavam em curso e de nossas agilidade e flexibilidade para buscar soluções em cenários desafiadores. A forte atuação para pulverizar a carteira de clientes e, paralelamente, ampliar a participação do segmento mais rentável, o de vendas técnicas, foi positiva, assim como a agilidade com que nos valem de nossa capilaridade. Os fatores nos permitiram reposicionamentos para aproveitarmos oportunidades em contextos regionais específicos, além de otimização da logística, priorizando rotas mais pertinentes, e foco em clientes mais rentáveis. A esse conjunto de medidas soma-se o fato de termos conseguido capturar mais reajustes de preços: fixamos aumentos em linha com os da concorrência.

Nossos custos operacionais totais, pressionados principalmente pelo comportamento do preço internacional do petcoke de petróleo – impactado diretamente pelo conflito Rússia e Ucrânia, cresceram 28% em relação a 2021. Em âmbito nacional, a elevação do preço do óleo diesel interferiu negativamente em nossos gastos com o transporte de matérias-primas até as unidades e de nossos produtos até os clientes.

No acumulado de 2021 e 2022 o combustível teve alta de 92%. Temos conduzido trabalho no sentido de substituir essa fonte de energia por alternativas não apenas econômica, mas ecologicamente vantajosas, o que deve agregar benefícios já nos próximos períodos.

Do lado financeiro, o incremento de taxa de juros e o maior endividamento impactaram desfavoravelmente o resultado financeiro, que foi negativo em R\$ 435 milhões em 2022, 246% inferior a 2021. Como resultado das operações, alcançamos Ebitda ajustado de R\$ 880 milhões, 5% abaixo de 2021, e registramos lucro líquido de R\$ 65 milhões, 95% abaixo na mesma comparação.

Nosso Fluxo de Caixa Operacional foi de R\$ 883 milhões, 46% acima do registrado no ano anterior. A redução nos resultados em 2022 foi compensada com um melhor desempenho de capital de giro e a monetização de ativos não estratégicos, permitindo aumento do fluxo de caixa. Em relação ao endividamento líquido, terminou o período 10% abaixo do anterior, somando R\$ 1.915 milhão, reflexo da maior geração de caixa operacional.

Campo Formoso/BA



**DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS CONSOLIDADAS 2022 (EM R\$ MILHÕES)**

	2020	2021	2022
Demonstração de resultado sumarizada			
Receita líquida	2.403	3.153	3.728
Custo das vendas e dos serviços	(2.104)	(2.368)	(3.040)
Resultado bruto	299	784	689
Despesas administrativas e comerciais	(218)	(269)	(300)
Outras receitas (despesas) operacionais	105	138	89
Resultado operacional (Ebit)	186	653	478
Resultado financeiro	(198)	(126)	(435)
Variação cambial	(23)	(5)	(12)
Receitas financeiras	45	139	120
Despesas financeiras	(220)	(260)	(543)
Resultados antes dos impostos (Lair)	12	528	43
Impostos	(12)	787	21
Resultado líquido	24	1.314	65
Fluxo de caixa operacional sumarizado			
Ebitda	566	1.016	849
Ebitda ajustado	686	928	880
Capital de giro	199	22	359
Investimentos	(200)	(250)	(302)
Pagamento de impostos	6	(50)	(8)
Fluxo de caixa operacional	555	605	883
Despesas com juros	(120)	(154)	(422)
Fluxo de caixa livre	434	(542)	363

	2020	2021	2022
Balço patrimonial sumarizado			
Caixa e equivalente de caixa	425	460	597
Ativo imobilizado	2.010	1.995	1.998
Total ativo circulante	1.001	1.237	1.435
Total de ativos	3.890	4.817	5.060
Dívida de curto prazo e outras obrigações financeiras	14	23	525
Dívida de longo prazo e outras obrigações financeiras	1.741	2.710	2.273
Dívida líquida	1.305	2.128	1.915
Total passivo circulante	888	941	1.671
Total do passivo	3.193	3.935	4.273
Patrimônio líquido	697	882	787
Indicadores financeiros			
Margem bruta	12%	25%	18%
Margem Ebitda	24%	32%	23%
Margem Ebitda ajustado	29%	29%	24%
Margem líquida	1%	42%	2%
Alavancagem (dívida líquida/Ebitda)	1,9	2,3	2,2
Liquidez corrente (AC/PC)	1,1	1,3	0,9
Índice cobertura juros (Ebit/juros)	1,5	4,2	1,1

Valor econômico gerado e distribuído

GRI 201-1

Em 2022, distribuimos mais de R\$ 5,1 bilhões,, sendo 78% do valor destinado a custos operacionais, 8% a salários e benefícios, 12% a pagamentos de impostos e 2% a pagamento de acionistas.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (MILHÕES R\$)

	2020	2021	2022
Valor econômico gerado			
Receitas	3.315,23	4.429,31	5.156,23
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	2.630,69	2.833,05	3.602,18
Salários e benefícios de empregados	263,32	303,84	366,54
Pagamentos a provedores de capital	74,63	90,16	103,41
Pagamentos ao governo	440,85	298,60	537,84
Investimentos na comunidade	4,54	4,78	2,66
Total	3.414,03	2.933,21	4.612,65
Valor econômico retido			
"valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	98,79	1.496,09	543,58



São Miguel dos Campos/AL

9.

ANEXOS

Indicadores GCCA
Indicadores SASB
Sumário executivo GRI
Relatório de asseguaração



Indicadores GCCA

PILAR 1. SAÚDE E SEGURANÇA

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Taxa de fatalidade, empregados diretos - reportado como uma taxa por 10.000 empregados diretos	Taxa	0	0	0
2. Número de fatalidades (empregados diretos, subcontratados e terceira parte)	Número	3*	3*	4*
3. Taxa de frequência, empregados diretos - número de acidentes com perda de tempo por 1.000.000 de horas trabalhadas	Taxa	1,74	0,9	1,72
4. Taxa de frequência, contratados e subcontratados (dentro da empresa) - número de acidentes com perda de tempo por 1.000.000 de horas trabalhadas	Taxa	1,88	0,93	1,29
5. Taxa de gravidade, empregados diretos. Número de dias perdidos causados por acidentes com perda de tempo por 1.000.000 de horas trabalhadas	Taxa	122	41	33

*Os valores de fatalidade informados no item 3 são referentes à terceira parte (serviços de terceiros prestados fora das unidades fabris).

PILAR 2. MUDANÇAS CLIMÁTICAS E ENERGIA

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Emissão total de CO2 - bruta	milhões de toneladas	5,16	5,49	5,31
2. Emissão total de CO2 - líquida	milhões de toneladas	4,87	5,21	5,01
3. Emissão específica de CO2 - bruta	kg / t de material cimentício	612	630	630
4. Emissão específica de CO2 - líquida	kg / t de material cimentício	578	599	593

PILAR 3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Não há KPI's setoriais específicos relacionados ao tema conforme o padrão GCCA. O tema é abordado no Relato Integrado 2022 na seção - 6. Entregamos o Bem a Cada Um.

PILAR 4. MEIO AMBIENTE E NATUREZA

Qualidade do ar

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Taxa de cobertura total: Percentual de clínquer produzido com monitoramento de todos os poluentes mencionados no guideline	%	78%	70%	85%
2. Taxa de cobertura por monitoramento contínuo: Percentual de clínquer produzido com monitoramento contínuo dos principais poluentes MP, NOx e SO2	%	100%	100%	99%
3. Material particulado - emissões absolutas	t/ano	891	795	552
3. NOx - emissões absolutas	t/ano	11.443	14.258	14.466
3. SO2 - emissões absolutas	t/ano	2.212	3.571	3.160
3. VOC/THC - emissões absolutas	t/ano	Não reportado	96	108
3. Hg - emissões absolutas	kg/ano	74	1.232	1.365
3. HM1- Soma de Cd e TL - emissões absolutas	kg/ano	41	127	454
3. HM2- Soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - emissões absolutas	kg/ano	17.880	8.045	12.766
3. PCDD/F - emissões absolutas	mg/ano	0,268	0,259	0,557
3. Material particulado - emissões específicas	g / t de clínquer	149	125	89
3. NOx - emissões específicas	g / t de clínquer	1.907	2.246	2.343
3. SO2 - emissões específicas	g / t de clínquer	369	563	512
3. VOC/THC - emissões específicas	g / t de clínquer	-	15	18
3. Hg - emissões específicas	mg / t de clínquer	12	277	221
3. HM1- Soma de Cd e TI - emissões específicas	mg / t de clínquer	7	29	74
3. HM2- Soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - emissões específicas	mg / t de clínquer	2.980	1.811	2.068
3. PCDD/F - emissões específicas	mg / t de clínquer	0,0450	0,0580	0,0902
4. MP - Taxa de cobertura	%	100%	100%	100%
4. NOx - Taxa de cobertura	%	100%	100%	100%
4. SO2 - Taxa de cobertura	%	100%	100%	99%
4. VOC/THC - Taxa de cobertura	%	100%	98%	99%
4. Hg - Taxa de cobertura	%	62%	70%	85%
4. HM1- Soma de Cd e TI - Taxa de cobertura	%	76%	70%	85%
4. HM2- Soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - Taxa de cobertura	%	67%	70%	85%
4. PCDD/F - Taxa de cobertura	%	38%	70%	85%

**BIODIVERSIDADE¹**

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Porcentagem de minas em áreas de alto valor de biodiversidade com planos de gestão de biodiversidade implementado	%	Não reportado	0%	100%
2. Porcentagem de minas com plano de reabilitação implementado	%	Não reportado	50%	100%

1. Foi corrigido o entendimento realizado em 2021, que considerava como área de alto valor para biodiversidade apenas as localizadas em áreas de conservação. Ainda, em 2021 a única área que se enquadrava neste requisito foi desinvestida durante o ano de 2022. Para 2022, foram consideradas como de alto valor para a biodiversidade as áreas de importância biológica extremamente alta, conforme Portaria Nº 463, de 18 de dezembro de 2018 (Ibama).

ÁGUA

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Total de água captada - total de água descartada = consumo de água	m³/ano	1.653.000	1.963.800	1.707.993
2. Quantidade de água consumida por unidade de produto	l/t de produtos cimentícios	201	254	202

PILAR 5. ECONOMIA CIRCULAR

Indicador	Unidade	2020	2021	2022
1. Substituição térmica por combustíveis fósseis alternativos	%	15,40%	14,10%	15,32%
2. Substituição térmica por biomassa	%	11,10%	10,80%	12,59%
3. Substituição por matérias-primas alternativas	%	19,80%	15,20%	17,55%
4. Fator clínquer/cimento	%	70,80%	71,10%	72,90%

Indicadores SASB

EM-CM - MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2020	2021	2022
---------------------------	-----------	-------------------	-------------	------	------	------

Tópico: Emissões de gases de efeito estufa

Emissões brutas escopo 1, porcentagem das emissões cobertas por limites regulatórios	Quantitativo	Toneladas	EM-CM-110a.1	5.162.323	5.494.122	5.313.576
		(t) CO ₂ -e,				
		Percentual (%)		0%	0%	0%

Discussão sobre estratégia ou plano de longo prazo e de curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho versus essas metas

Aderimos ao conjunto de metas e compromissos 2030 da InterCement Participações em 2021 e estamos desdobrando nossas metas de emissões de GEE. Esse processo faz parte da nossa Jornada ESG. Mais informações sobre os planos de descarbonização na página 103.

Tópico: Qualidade do ar**Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes:**

(1) NO _x (excluindo N ₂ O)	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-120a.1	11.443	14.258	14.466
(2) SO _x				2.212	3.571	3.160
(3) material particulado				891	795	552
(4) dioxinas/furanos				Não reportado	0	0
(5) compostos orgânicos voláteis (VOCs)				Não reportado	96	108
(6) hidrocarbonetos aromáticos policíclicos (PAHs)				Não reportado	Não reportado	Não reportado
(7) metais pesados				Não reportado	9	13

Tópico: Gestão de energia

(1) Energia total consumida	Quantitativo	Giga joules (GJ)	EM-CM-130a.1	25.408.259	27.552.758	26.997.509
(2) porcentagem de eletricidade da rede elétrica		Percentual (%)		13%	13%	13%
(3) porcentagem de energia alternativa (biomassa + resíduos)		Percentual (%)		22%	21%	24%
(4) porcentagem de renovável (biomassa)		Percentual (%)		10%	9%	11%



Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2020	2021	2022
Tópico: Gestão de água						
(1) água captada	Quantitativo	Mil metros cúbicos (m³)	EM-CM-140a.1	698	1.525	1.315
(2) porcentagem de água reciclada		Percentual (%)		Não reportado	Não reportado	Não reportado
(3) porcentagem em regiões de estresse hídrico		Percentual (%)		0%	0%	0%
Tópico: Gestão de resíduos						
(1) Quantidade de resíduos gerados	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-150a.1	Não reportado	9.274	7.188
(2) porcentagem de perigosos		Percentual (%)		Não Informado	18%	12%
(3) porcentagem de reciclados		Percentual (%)		Não Informado	82%	88%
Tópico: Impactos na biodiversidade¹						
(1) Descrição das políticas de gestão ambiental e práticas das unidades em operação	Discussão e Análises	n/a	EM-CM-160a.1	Não reportado	Relato Integrado 2021 e Caderno de Indicadores	Relato Integrado 2022 e Caderno de Indicadores
(2) Área impactada	Quantitativo	Hectares (ha)	EM-CM-160a.2	Não reportado	Não reportado	Não reportado
(3) porcentagem de área impactada restaurada		Percentual (%)		Não reportado	Não reportado	Não reportado
Tópico: Saúde e segurança do trabalhador						
Taxa de incidentes reportáveis (TRIR)	Quantitativo	Taxa	EM-CM-320a.1	Não reportado	0,2	0,3
Taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) empregados tempo integral				Não reportado	1	2,0
Taxa de incidentes reportáveis (TRIR)				Não reportado	0,2	0,3
Taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para empregados contratados				Não reportado	0,8	1,2
Número de casos relatados de silicose		Número	EM-CM-320a.2	Não reportado	0	0,0

1. Atendemos as diretrizes estabelecidas pelos órgãos competentes e mais informações consulte GRI 304 e GCCA.

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2020	2021	2022
Tópico: Inovação de produto¹						
Percentual de produtos que se qualificam para obtenção de créditos em construção sustentável e certificações	Quantitativo	Percentual (%) da receita anual	EM-CM-410a.1	Não reportado	Não reportado	Não reportado
% dos produtos que endereçam as seguintes questões: redução de energia, água, e/ou impactos de materiais durante o uso e/ou produção ²		Moeda do Relato, Percentual (%)	EM-CM-410a.2	Não reportado	Não reportado	Não reportado
Tópico: Integridade e transparência						
Total de perdas monetárias como resultado de processos legais associados a atividades de cartel, fixação de preços e atividades antitruste	Quantitativo	Moeda do Relato	EM-CM-520a.1	Não reportado	R\$ 0	R\$ 0
Métricas de atividade						
Produção da maior linha de produção- total de produtos cimentícios	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-000.A	Não reportado	Não reportado	8.436.282

1. Considerando que não há uma métrica normatizada para definir construção sustentável, ainda que muitos cimentos e concretos que produzimos estejam em linha com as práticas de ecoeficiência, preferimos não reportar este indicador.

2. Definimos que todas as inovações aplicadas ao produto cimento seguirão a norma NBR 16697:2018 - especificação do cimento Portland, o que restringe a resposta para zero. Porém, temos a prática da inovação aplicada aos processos produtivos que não foram considerados neste indicador.



Sumário executivo GRI

Declaração de uso

A InterCement Brasil relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 Usado

GRI 1 – Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página do Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	10	4		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		4		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	18	4		
	2-4	Reformulações de informações	18	4		
	2-5	Verificação externa	18	4		
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		5		
	2-7	Empregados	59	5,6		8.5, 10.3
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	58	6		8.5, 10.3
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	41 a 45	7		5.5, 16.7
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	41, 42			5.5, 16.7
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	41	7		16.6
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	41 a 45			16.7
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	41 a 45			
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		7		
	2-15	Conflitos de interesse	46 a 48			16.6
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	42			
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	41 a 45			

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	41 a 45				
	2-19	Políticas de remuneração		7, 8			
	2-20	Processo para determinação de remuneração			8	Os resultados de votações de <i>stakeholders</i> (incluindo acionistas) nas políticas e propostas de remuneração não são divulgados por serem considerados confidenciais.	16.7
	2-21	Proporção da remuneração total anual				O conteúdo não é respondido por ser considerado confidencial.	
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	2 a 5				
	2-23	Compromisso de política	46 a 48				16.3
	2-24	Incorporação de compromissos de política	46 a 48				16.3
	2-25	Processos para reparar impactos negativos			8, 9		
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	46 a 48				16.3
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos			9		16.3
2-28	Participação em associações			10			
2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	37 a 39					
2-30	Acordos de negociação coletiva			10		8.8	

TEMAS MATERIAIS

GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	20, 21			
	3-2	Lista de temas materiais	21			
Tema material: Energia, emissões e mudanças climáticas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	55, 102 a 115			7, 13
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	55			13.1



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	109, 110	18, 19		7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 302: Energia 2016	302-2	Consumo de energia fora da organização			Em alinhamento com o protocolo CO2 and Energy Accounting and Reporting Standard for Cement Industry – V03, segundo o qual o reporte de emissões do escopo 3 é opcional, não quantificamos o consumo de energia consumida fora da organização.	7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3	Intensidade energética	110	19, 20		
	302-4	Redução do consumo de energia		20		7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	105			3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	105			3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)		23		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	106			13.1, 14.3, 15.2
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	106			13.1, 14.3, 15.2
Tema material: Uso de materiais, resíduos e economia circular						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	114, 115, 126 a 129			11, 12
GRI 301: Materiais 2016	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume		16, 17		8.4, 12.2
	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados		17		8.4, 12.2, 12.5
	301-3	Produtos e suas embalagens recuperados		18		8.4, 12.2, 12.5

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	114, 115			3.9, 6.3, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	114, 115			3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	306-3	Resíduos gerados	114, 115	25		3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	114, 115	25		3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	114, 115	26		3.9, 11.6, 12.4, 12.5
Tema material: Meio ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos)						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	111 a 115			6, 12, 15
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como recurso compartilhado	111			6.3, 6.4, 6.A, 6.B, 12.4
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	111			6.3
	303-3	Retirada de água	112	20		6.4
	303-4	Descarte de água		20, 21		6.3
	303-5	Consumo de água		21		6.4
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto valor para a biodiversidade situadas fora de áreas protegidas	112, 113			6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	112 a 114			6.6, 14.2, 15.1, 15.5
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados	112, 113			6.6, 14.2, 15.1
	304-4	Número total de espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações	114			6.6, 14.2, 15.1, 15.5



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
GRI 305: Emissões 2016	305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas		23		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
Tema material: Bem-estar, saúde e segurança						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	58 a 77			3, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Taxas de novas contratações de e rotatividade de empregados		26 a 28		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	60			3.2, 5.4, 8.5
	401-3	Licença-maternidade/paternidade	62	28		5.1, 5.4, 8.5
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais		29		8.8
GRI 403: Segurança e saúde ocupacional 208	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	70 a 77			8.8
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	70 a 77			8.8
	403-3	Serviços de saúde ocupacional	70 a 77			8.8
	403-4	Participação do trabalhador, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional	70 a 77			8.8, 16.7
	403-5	Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	70 a 77			8.8
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	70 a 77			3.3, 3.5, 3.7, 3.8
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligados por relações comerciais	70 a 77			8.8
	403-8	Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança		30		8.8
	403-9	Lesões relacionadas ao trabalho	76, 77	30		3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	403-10	Problemas de saúde relacionados ao trabalho		31		3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
Tema material: Desenvolvimento humano e diversidade						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	58 a 77			4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	66 a 69	31		4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
	404-2	Programas para aperfeiçoar as habilidades de empregados e programas de assistência para a transição	66 a 68	32		8.2, 8.5
	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	67			5.1, 8.5, 10.3
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidade 2016	405-1	Diversidade nos órgãos de governança e empregados	63 a 66	33, 34		5.1, 5.5, 8.5
	405-2	Proporção entre o salário base e a remuneração de mulheres e de homens	62	34		5.1, 8.5, 10.3
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e ações corretivas tomadas			O conteúdo não é respondido por questão de segurança e confidencialidade.	5.1, 8.8
Tema material: Desenvolvimento local e impactos no entorno						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	78 a 85, 95 a 101			11, 12, 15, 16
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	62	13		1.2, 5.1, 8.5
	202-2	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local		13		8.5
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	95 a 101			5.4, 9.1, 9.4, 11.2
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	95 a 101			1.2, 1.4, 3.8, 8.2, 8.3, 8.5
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais		14		8.3



Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1	Casos de violações envolvendo direitos de povos indígenas		36		2.3
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	95			
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	95 a 101			1.4, 2.3
Tema material: Gestão da cadeia de valor						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	78 a 87			12, 17
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados usando critérios ambientais	78, 79			
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	78 a 87			
GRI 407: Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva pode estar em risco		35		8.8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil		35		5.2, 8.7, 16.2
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo		35		5.2, 8.7
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		36		16.1
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores avaliados usando critérios sociais		37		5.2, 8.8, 16.1
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas		37		5.2, 8.8, 16.1

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Página deste Relatório	Página Caderno de Indicadores	Omissão	ODS
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		37		
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		37		16.3
Tema material: Ética, governança e transparência						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	40 a 55			12, 16
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção		14		16.5
	205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	50	14 a 16		16.5
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas		16		16.5
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1	Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		16		16.3
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1	Contribuição política		37		16.5
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes		38		16.1, 16.3
Tema material: Desempenho econômico						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	132 a 139			16
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	138	12		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
Tema material: Excelência operacional						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	116 a 131			9, 12
Tema material: Inovação e desenvolvimento tecnológico						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	88 a 94, 116 a 131			8, 9, 11, 12, 17



Relatório de asseguração



Relatório de asseguração limitada do auditor independente sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado

Grant Thornton Auditores independentes Ltda.

Av. Eng. Luiz Carlos Berrini, 105 - 12º andar, Itaim Bibi, São Paulo (SP) Brasil

T +55 11 3886-5100

Aos Conselheiros e Administradores da
Inter cement Brasil S.A.
São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela Inter cement Brasil S.A. (Companhia) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no “Relato Integrado 2022” da Inter cement Brasil S.A., relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relato Integrado, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Companhia

A administração da Companhia é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, com o *Sustainability Accounting Standard - Extractives & Minerals Processing Sector - Construction Materials (EM-CM)*, do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*;
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relato Integrado, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.



Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2022, com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2022, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, de indagações à administração da Companhia e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relato Integrado, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relato Integrado 2022, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relato Integrado 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado 2022;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relato Integrado 2022; e
- d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração dos conteúdos da *Global Reporting Initiative* - GRI (GRI – Standards), do *Sustainability Accounting Standard* EM-CM do SASB, da Orientação CPC 09 – Relatório Integrado (correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo IIRC), aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relato Integrado 2022.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.



Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Conseqüentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguarção limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relato Integrado 2022. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – *Standards* e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – *Standards*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Companhia não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI – *Standards*), com o *Sustainability Accounting Standard* EM-CM do SASB e com a Orientação CPC 09 – Relatório Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo IIRC.

São Paulo, 31 de maio de 2023

Grant Thornton Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-025.583/O-1

Octavio Zampirolo Neto
Contador CRC 1SP-289.095/O-3



InterCement Brasil

Av. das Nações Unidas, 12.495
São Paulo (SP)
(11) 3718-4200 | 0800 703 9003

Coordenação

Diretoria de Sustentabilidade
Fabrício Drager Azevedo
Seiiti Suzuki
Solange Santos

Equipe

Renata Pupo
Guilherme Giannico
Seiiti Suzuki
Solange Santos

Indicadores GRI, SASB, GCCA Charter e Indicadores da indústria de cimento

Avesso Sustentabilidade

Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação

Marcia Godoy

Imagens

Acervo InterCement



CADERNO DE
INDICADORES
2022



InterCement
BRASIL

CADERNO DE
INDICADORES
2022



InterCement
BRASIL

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

A organização e suas práticas de relato
Atividades e trabalhadores
Governança
Estratégia, políticas e práticas
Engajamento de *stakeholders*

GRI 3: Temas Materiais 2021

GRI 201: Desempenho Econômico 2016

GRI 202: Presença no Mercado 2016

GRI 203: Impactos Econômicos
Indiretos 2016

GRI 204: Prática de Compras 2016

GRI 205: Combate à Corrupção 2016

GRI 206: Concorrência Desleal 2016

GRI 301: Materiais 2016

GRI 302: Energia 2016

GRI 303: Água e Efluentes 2018

GRI 304: Biodiversidade 2016

GRI 305: Emissões 2016

GRI 306: Resíduos 2020

GRI 401: Emprego 2016

GRI 402: Relações de trabalho 2016

GRI 403: Saúde e Segurança
do Trabalho 2018

GRI 404: Capacitação e Educação 2016

GRI 405: Diversidade e Igualdade
de Oportunidades 2016

GRI 406: Não Discriminação 2016

GRI 407: Liberdade Sindical e
Negociação Coletiva 2016

GRI 408: Trabalho Infantil 2016

GRI 409: Trabalho Forçado ou
Análogo ao Escravo 2016

GRI 410: Práticas de Segurança 2016

GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016

GRI 413: Comunidades Locais 2016

GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016

GRI 415: Políticas Públicas 2016

GRI 416: Saúde e Segurança
do Consumidor 2016

GRI 418: Privacidade do Cliente 2016

GRI 2: Conteúdos gerais 2021

A organização e suas práticas de relato

GRI 2-1. Detalhes da organização

InterCement Brasil S.A., sociedade anônima de capital fechada, registrada na categoria "A" da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), cuja única acionista é a InterCement Trading e Inversiones S.A. (indiretamente, é controlada pela InterCement Participações S.A.). Somos uma das principais companhias nacionais de industrialização e comercialização de material de construção, principalmente cimento e concreto, assumindo papel fundamental na infraestrutura e moradia indispensáveis às sociedades e ao seu desenvolvimento sustentável. Nossa sede administrativa está localizada em São Paulo (SP), no Brasil.

GRI 2-2. Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

O Relatório Integrado abrange nossas operações e nossos resultados. As demonstrações financeiras são apresentadas no capítulo "Nosso desempenho econômico", nas páginas 132 a 139.

No Relatório são contempladas as operações de cimentos: João Pessoa/PB, Cabo de Santo Agostinho (Suape)/PE, São Miguel dos Campos/AL, Campo Formoso/BA, Brumado/BA, Santana do Paraíso/MG, Pedro Leopoldo/MG, Ijaci/MG, Jacarei/SP, Cajati/SP, Apiaí/SP, Nova Santa Rita/RS, Candiota/RS, Bodoquena/MS e Cezarina/GO. Não são contempladas as operações de concreto e centros de distribuição.

GRI 2-3. Período de relato, frequência e ponto de contato

Relatório publicado anualmente. O documento de 2022 compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Dúvidas e sugestões podem ser encaminhadas pelo e-mail integracao@intercement.com.

GRI 2-4. Reformulações de informações

Há reformulação nos indicadores GRI 201-1, GRI 303-5 e GRI 305-4.

GRI 2-5. Verificação externa

A publicação foi assegurada pela Grant Thornton Brasil – Auditoria, Consultoria e Tributos, conforme regras da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Atividades e trabalhadores

GRI 2-6. Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios

Somos uma das maiores produtoras do mercado nacional, com 15 unidades industriais para a produção de cimento, três centrais de concreto, 21 Centros de Distribuição, 21 minas e participação em três geradoras de energia, além de serviços de concretagem que se concentram no Estado de São Paulo, na Região Metropolitana da capital. Nossos produtos são comercializados em todo o território nacional, sob as marcas Cauê, Goiás e Zebu, nas versões Uso geral, Estrutura e Exato, com atendimento a clientes de todos os portes e setores variados. Detalhes da cadeia de fornecedores descritos no capítulo "Suprimentos" do Relato Integrado 2022, nas páginas 78 a 87.

GRI 2-7. Empregados

Em 2022, contávamos com 2.009 colaboradores, sendo 81% homens e 19% mulheres, dos quais 62% atuam na Região Sudeste, 14% no Nordeste e Centro-Oeste e 11% na Região Sul (não há colaboradores atuando na Região Norte). Todos os empregados possuem contrato permanente de trabalho.

NÚMERO DE EMPREGADOS, POR GÊNERO*

	2020			2021			2022		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Número de empregados permanentes	255	1.574	1.829	342	1.667	2.009	1.633	376	2.009
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	252	1.460	1.712	333	1.514	1.847	1.482	366	1.848
Número de empregados de período parcial	3	114	117	9	153	162	151	10	161
Número total de empregados	255	1.574	1.829	342	1.667	2.009	1.633	376	2.009

*Os empregados em período integral cumprem 200 horas mensais. Os empregados em parcial cumprem menos de 200 horas mensais.

NÚMERO DE EMPREGADOS POR CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO*

		Número de empregados permanentes	Número de empregados temporários	Número total de empregados
2021	Norte	0	0	0
	Nordeste	276	0	276
	Centro-Oeste	277	0	277
	Sudeste	1.244	0	1.244
	Sul	212	0	212
	Total	2.009	0	2.009
2022	Norte		0	0
	Nordeste	265	0	265
	Centro-Oeste	277	0	277
	Sudeste	1.264	0	1.264
	Sul	203	0	203
	Total	2.009	0	2.009

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

GRI 2-8. Trabalhadores que não são empregados

Em 2022, contávamos com 1.826 trabalhadores terceiros em atividades de apoio ao negócio, principalmente relacionadas a logística, produção e apoio administrativo (facilities). As posições mais recorrentes são: mecânico, auxiliar de serviços gerais e soldador, montador, técnico de segurança do trabalho, pedreiro e vigilante.

NÚMERO DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS E CUJO TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO*

2021	1.931
2022	1.826

*Os trabalhadores atuam em tempo Integral. Foram considerados como terceiros os trabalhadores fixos contratados por nós por meio de empresas terceiras. Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

Governança

GRI 2-9. Estrutura de governança e sua composição

As conduções estratégicas e executivas cabem, respectivamente, ao Conselho de Administração (CA) e à Diretoria-Executiva, cujos poderes e atribuições estão estabelecidos em Estatuto Social, nas leis e nos regimentos aplicáveis. Há ainda três comitês que assessoram o CA – Auditoria; Finanças e Estratégia; e Governança, Pessoas e Sustentabilidade – e uma Comissão de Ética e Compliance. Mais informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-10. Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-11. Presidente do mais alto órgão de governança

Em 2022, o presidente do nosso Conselho de Administração não exercia a função de diretor-presidente ou qualquer outra em demais órgãos de administração. No ano, atuava como membro do Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade e da Comissão de Ética e Compliance da Companhia, órgãos consultivos de assessoramento à administração.

GRI 2-12. Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-13. Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-14. Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade

A aprovação das informações se dá por meio de entrevistas e reuniões de envolvimento e alinhamento.

GRI 2-15. Conflitos de interesse

Informações no tópico “Ética e compliance” do Relato Integrado 2022, nas páginas 46 a 51.

GRI 2-16. Comunicação de preocupações cruciais

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-17. Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-18. Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relato Integrado 2022, nas páginas 41 a 45.

GRI 2-19. Políticas de remuneração

Possuímos Política de Remuneração formalmente aprovada pelo Conselho de Administração em 17 de maio de 2021, disponível na nossa página de Relações com Investidores ([investidores.intercement](https://investidores.intercement.com)).

com.br). Não obstante, nossos objetivos e nossas práticas de remuneração estão alinhados às práticas de mercado, com o intuito de atrair e reter talentos e bons profissionais que demonstrem qualificação, competência e perfil alinhado às nossas características e necessidades. As remunerações dos nossos profissionais são determinadas de acordo com as funções e responsabilidades de cada um; o padrão de outros executivos e profissionais; e o desempenho coletivo das equipes, no que tange às metas operacionais e de lucratividade.

Remuneração fixa: salário-base mensal e remuneração variável.

Incentivo de Curto Prazo (ICP): objetivo e focado no crescimento sustentável do resultado operacional e na geração de caixa para o ano calendário.

Incentivo de Longo Prazo (ILP): objetivo e focado no crescimento sustentável do resultado operacional e da geração de caixa planejados para os próximos cinco anos.

GRI 2-20. Processo para determinação da remuneração

A política de remuneração visa alinhar os objetivos dos nossos *stakeholders*. O sistema de recompensa pode ser financeiro ou não financeiro e busca ser atrativo para as pessoas e nos manter sustentáveis não somente no viés financeiro. Os resultados de votações de *stakeholders* (incluindo acionistas) nas políticas e propostas de remuneração não são divulgados por serem considerados confidenciais.

GRI 2-21. Proporção da remuneração total anual

Informação confidencial.

Estratégia, políticas e práticas

GRI 2-22. Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

Declaração consta nas páginas 2 a 5 do Relato Integrado 2022.

GRI 2-23. Compromissos de política

Informações no tópico “Ética e *compliance*” do Relato Integrado 2022, nas páginas 46 a 51.

GRI 2-24. Incorporação de compromissos de política

Informações no tópico “Ética e *compliance*” do Relato Integrado 2022, nas páginas 46 a 51.

GRI 2-25. Processos para reparar impactos negativos

A operação de uma fábrica de cimento em geral causa impactos ambientais relevantes. Nosso sistema de gestão ambiental contempla ações mitigadoras desses impactos, tais como: monitoramento de emissão de micropoluentes, captação de água, geração e destinação de resíduos, ações de recuperação de áreas degradadas cujo objetivo é reduzir a quantidade de efluentes atmosféricos, líquidos e de sólidos e recuperar áreas degradadas à medida que a mineração libera áreas que não terão atividade minerária.

Incentivamos, como primeira instância para resolução de alguma insatisfação, a comunicação das queixas pelos *stakeholders* ao gestor imediato, que tem autoridade para resolução. O processo segue norma de comunicação de partes interessadas, que define que as queixas devem ser registradas e o plano de ação para resolução formalizado em nosso Sistema de Gestão

de planos de ação. Todos os tipos de reclamação, seja ambiental seja social, devem ser registrados, com exceção de reclamações de qualidade, que devem ser direcionadas ao Sistema CRM.

Caso a situação não seja resolvida ou o *stakeholder* queira se manter anônimo, disponibilizamos a Linha Ética (<https://compliance.intercement.com/etica/>) para registro de reclamações ou sugestões. Todas as queixas ou sugestões registradas na Linha Ética são tratadas e analisadas para determinação das causas que levaram à situação de insatisfação. As ações de prevenção da reincidência são consolidadas em um plano de ação (caso aplicável). Além dos *feedbacks* das queixas encaminhados aos usuários, a cada três meses é enviado relatório, com a estatística da Linha Ética (como ações preventivas, número de queixas do período, quantas foram resolvidas, entre outras), ao Comex e à Comissão de Ética e Compliance. A cada semestre, o mesmo relatório é apresentado ao Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade e ao Conselho de Administração, e, pelo menos uma vez ao ano, ao Comitê de Auditoria.

Anualmente a eficácia do processo de recebimento de queixas é avaliada por meio da Análise das Eficácia, da Análise Crítica do Sistema de Gestão e pelas auditorias do Sistema Integrado, realizadas por auditores externos e internos.

Com relação aos profissionais próprios e terceiros, existem diversos canais de interação para relatar queixas, como para temas de segurança do trabalho – no sistema de relato de condições inseguras, no

qual há a possibilidade de recusa de realização de atividades nas quais o trabalhador julgue que as medidas preventivas não são suficientes; e no Diálogo Diário de Segurança (DDS), entre outros. Temos também as reuniões semanais de comunicação e reuniões mensais (Giro InterCement), que contam com sistema para perguntas de forma anônima. Além de reuniões com as lideranças (Papo de Gestão).

GRI 2-26. Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações

Informações no tópico “Ética e *compliance*” do Relato Integrado 2022, nas páginas 46 a 51.

GRI 2-27. Conformidade com leis e regulamentos

Não registramos no ano inconformidades com leis e regulamentos.

GRI 2-28. Participação em associações

ENGAJAMENTO COM ASSOCIAÇÕES

	Assento no conselho de governança	Participação em projetos e comissões	Contribuição Financeira
ABCP (Associação Brasileira de Cimento Portland)	x	x	x
Abiape (Associação Brasileira dos Investidores em Autoprodução de Energia)			x
ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas)		x	x
ABRH-SP (Associação Brasileira de Recursos Humanos)			x
ABTC (Associação Brasileira dos Fabricantes de Tubos de Concreto)		x	
ACI (American Concrete Institute)		x	x
ACOMAC (Associação dos Comerciais de Material de Construção)			x
Anace (Associação Nacional dos Consumidores de Energia)			x
Anut (Associação Nacional dos Usuários do Transporte de Carga)			x
Bloco Brasil (Associação Brasileira da Indústria de Blocos de Concreto)		x	x
CEBDS (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável)		x	x
Ibracon (Instituto Brasileiro do Concreto)		x	x
Programa Brasileiro de GHG Protocol			x
SNIC (Sindicato Nacional da Indústria de Cimento)	x	x	x

Engajamento de stakeholders

GRI 2-29. Abordagem para engajamento de stakeholders

Informações no tópico "Jornada ESG" do Relato Integrado 2022, nas páginas 37 a 39.

GRI 2-30. Acordos de negociação coletiva

Todos os colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva.

GRI 3: Temas materiais

GRI 3-1. Processo de definição de temas materiais

Informações no tópico "Materialidade" do Relato Integrado 2022, nas páginas 20 e 21.

GRI 3-2. Lista de temas materiais

Divididos nos pilares Ambiental, Social e Governança (ESG, na sigla em inglês), os 11 temas materiais são:

Ambiental (E): Energia, emissões e mudanças climáticas; Uso de materiais, resíduos e economia circular; Meio ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos).

Social (S): Bem-estar, saúde e segurança; Desenvolvimento humano e diversidade; Desenvolvimento local e impactos no entorno; Gestão da cadeia de valor.

Governança (G): Ética, governança e transparência; Desempenho econômico; Excelência operacional; Inovação e desenvolvimento tecnológico.

GRI 3-3. Gestão dos temas materiais

Informações ao longo do Relato Integrado 2022, nas páginas:

- Energia, emissões e mudanças climáticas – 55 e 102 a 115
- Uso de materiais, resíduos e economia circular – 114, 115 e 126 a 129
- Meio ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos) – 111 a 115
- Bem-estar, saúde e segurança – 58 a 77
- Desenvolvimento humano e diversidade – 58 a 77
- Desenvolvimento local e impactos no entorno – 78 a 85 e 95 a 101
- Gestão da cadeia de valor – 78 a 87
- Ética, governança e transparência – 40 a 55
- Desempenho econômico – 132 a 139
- Excelência operacional – 116 a 131
- Inovação e desenvolvimento tecnológico – 88 a 94 e 116 a 131

GRI 201:

Desempenho econômico 2016

GRI 201-1. Valor econômico direto gerado e distribuído

Em 2022, distribuímos mais de R\$ 4,6 milhões, sendo 78% do valor destinado a custos operacionais, 8% a salários e benefícios, 12% a pagamentos de impostos e 2% a pagamento de acionistas.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (MILHÕES R\$)

	2020	2021	2022
Valor econômico gerado			
Receitas	3.315,23	4.429,31	5.156,23
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	2.630,69	2.833,05	3.602,18
Salários e benefícios de empregados	263,32	303,84	366,54
Pagamentos a provedores de capital	74,63	90,16	103,41
Pagamentos ao governo	440,85	298,60	537,84
Investimentos na comunidade	4,54	4,78	2,66
Total	3.414,03	2.933,21	4.612,65
Valor econômico retido			
"valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	98,79	1.496,09	543,58
Valor econômico distribuído (%)	2020	2021	2022
Custos operacionais	77%	97%	78%
Salários e benefícios de empregados	8%	10%	8%
Pagamentos a provedores de capital	2%	3%	2%
Pagamentos ao governo	13%	-10%	12%
Investimentos na comunidade	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

GRI 201-2. Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

Informações no tópico "Gestão de riscos" do Relato Integrado 2022, na página 55.

GRI 202:

Presença no mercado 2016

GRI 202-1. Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário-mínimo local

PROPORÇÃO DO SALÁRIO INICIAL MAIS BAIXO COMPARADO AO SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL*

	2022	
	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	R\$ 2.082,98	R\$ 2.148,09
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
Relação percentual	39%	43%

*Para o indicador foram consideradas todas as unidades ativas de cimento e concreto. Os dados passaram a ser reportados em 2022 e não estavam disponíveis para 2020 e 2021.

GRI 202-2. Procedimentos da alta direção recrutados na comunidade local

Desde 2020, dos dez membros da alta direção (CEO e diretores), sete (57%) são contratados na comunidade local, ou seja, nas áreas das regionais: Regional Norte/Nordeste (unidades de São Miguel Campos/AL e Campo Formoso/BA); Regional Centro (unidades de Bodoquena/MS, Cezarina/GO, Ijaci/MG e Santana do Paraíso/MG); Regional Sudeste/Sul (unidades de Apiaí/SP, Cajati/SP, Nova Santa Rita/RS e Candiota/RS), além da matriz da empresa em São Paulo/SP.

GRI 203:

Impactos econômicos indiretos 2016

GRI 203-1. Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos

Informações no tópico "Comunidades" do Relato Integrado 2022, nas páginas 95 a 101.

GRI 203-2. Impactos econômicos indiretos significativos

Informações no tópico "Comunidades" do Relato Integrado 2022, nas páginas 95 a 101.

GRI 204:

Prática de compras 2016

GRI 204-1. Proporção de gastos com fornecedores locais

Do orçamento de compras, 9% foram gastos com fornecedores locais (7% em 2021). Para essa análise, mapeamos todos os fornecedores e consideramos locais os sediados em um raio de 50 quilômetros. Os autônomos representam 3% do nosso *spend* total, porém temos 2.063 placas ativas e com uma representatividade de 16% na carteira de *inbound*.

GRI 205:

Combate à Corrupção 2016

GRI 205-1. Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Realizamos avaliação de riscos, mas não com foco específico em corrupção.

GRI 205-2. Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número total	10	0	16	7	12	12
Percentual	100%	0%	100%	44%	80%	80%

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE EMPREGADOS AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número total	1.829	81	2.009	617	2.009	1.943
Percentual	100%	4%	100%	31%	100%	97%

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE EMPREGADOS AOS QUAIS FORAM COMUNICADAS E QUE RECEBERAM TREINAMENTO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria funcional	Indicador	2020		2021		2022	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Executivos	número total de empregados	5	0	5	0	5	5
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	0%	100%	60%	100%	100%
Alta Gestão	número total de empregados	1	0	12	5	13	12
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	0%	100%	38%	100%	92%
Gestão	número total de empregados	36	3	37	20	121	119
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	8%	100%	59%	100%	98%
Média Gestão/ Consultores	número total de empregados	70	5	144	87	58	56
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	7%	100%	64%	100%	97%
Especialistas	número total de empregados	307	27	378	156	415	393
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	9%	100%	44%	100%	95%
Coordenadores	número total de empregados	90	4	74	22	0	0
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	4%	100%	38%	0%	0%
Chefias Operacionais	número total de empregados	19	0	18	9	92	88
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	0%	100%	50%	100%	96%
Administrativo/ Operacional	número total de empregados	1.301	42	1.341	318	1.305	1.271
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	3%	100%	25%	100%	97%
Total	número total de empregados	1.829	81	2.009	617	2.009	1.944
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	4%	100%	31%	100%	97%

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE PARCEIROS DE NEGÓCIO PARA OS QUAIS FORAM COMUNICADAS AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO

	2020	2021	2022
	Comunicados	Comunicados	Comunicados
Número	262	780	1.054
Percentual	11%	28%	41%

GRI 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Não registramos no ano ações judiciais envolvendo práticas de corrupção.

GRI 206: Concorrência desleal 2016

GRI 206-1. Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

No ano registramos 14 ações movidas por concorrência desleal, práticas de truste e/ou monopólio. No entanto, não houve perdas monetárias como resultado de processos no tema. Sofremos duas ações civil públicas em fase inicial, 11 ações indenizatórias (dez já foram julgadas improcedentes e uma aguardando apreciação de recursos interpostos pelas partes) e uma ação cautelar (processo em baixa provisória – aguardando apenas o arquivamento).

GRI 301: Materiais 2016

GRI 301-1. Materiais usados por peso ou volume

Em 2022, utilizamos mais de 12 milhões de toneladas de materiais em nosso processo produtivo, sendo o calcário o mais representativo. Do total, 99,7% dos materiais utilizados são de fontes não renováveis.

PESO OU VOLUME TOTAL DE MATERIAIS USADOS NA PRODUÇÃO E EMBALAGEM, POR MATERIAL

	Se é utilizado no produto final ou embalagem	Fonte renovável/não renovável	Unidade de medida	2020	2021	2022
Aditivos de moagem	Produto final	Não renovável	tonelada	3.844	3.455	3.267
Calcário	Produto final	Não renovável	tonelada	9.952.631	10.552.100	10.215.565
Escória de siderurgia	Produto final	Não renovável	tonelada	399.079	429.218	381.773
Gesso	Produto final	Não renovável	tonelada	419.426	444.025	438.819
Materiais silico-aluminosos	Produto final	Não renovável	tonelada	607.958	980.731	577.136
Matéria-prima alternativa	Produto final	Não renovável	tonelada	49.526	16.619	17.490
Fonte de ferro	Produto final	Não renovável	tonelada	15.656	55.889	66.787
Pozolanas	Produto final	Não renovável	tonelada	228.072	193.465	208.357
Cinzas dos combustíveis fósseis convencionais	Produto final	Não renovável	tonelada	499.413	6.477	36.982
Cinzas dos combustíveis alternativos	Produto final	Não renovável	tonelada	150.155	52.426	34.558
Cinzas dos combustíveis renováveis	Produto final	Renovável	tonelada	121.543	29.191	35.558
Total				12.447.303	12.763.598	12.016.292

GRI 301-2. Materiais usados provenientes de reciclagem

Dos materiais usados em 2022, 18% são provenientes de reciclagem. Mesmo com um consumo menor de escória de siderurgia no ano, o aumento da taxa de reutilização de resíduos ocorre pela elevação da utilização de resíduos de produção de brita de concretagem nos moinhos de cimento.

PERCENTUAL DE INSUMOS RECICLADOS USADOS NA FABRICAÇÃO DOS PRINCIPAIS PRODUTOS E SERVIÇOS

	2020	2021	2022
Aditivos de moagem	0%	0%	0%
Calcário	9%	10%	12%
Escória de siderurgia	100%	100%	100%
Gesso	57%	57%	55%
Materiais silico-aluminosos	0%	0%	0%
Matéria-prima alternativa	100%	100%	100%
Fonte de ferro	0%	16%	40%
Pozolanas	85%	100%	85%
Cinzas- dos Combustíveis fósseis	99%	0%	79%
Cinzas dos Combustíveis alternativos	100%	100%	100%
Cinzas dos Combustíveis renováveis	100%	100%	100%
Total	21%	16%	18%

GRI 301-3. Produtos e suas embalagens recuperados

Em 2022 recuperamos 40% das embalagens de sacarias comercializadas.

PERCENTUAL DE EMBALAGENS RECUPERADAS*

	2021	2022
Sacaria de cimento (embalagem)	21%	40%

* Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

GRI 302: Energia 2016

GRI 302-1. Consumo de energia dentro da organização

Utilizamos o sistema Cement Know How InterCement (CKHIC), banco de dados primários, para cálculo e reporte anual de Performance Industrial e Sustentabilidade das Unidades Operacionais. Os dados são coletados automaticamente, validados pelas fábricas de cimento e transferidos para planilha elaborada pelo Cement Sustainability Initiative (agora Global Cement and Concrete Association - GCCA) - que calcula todas as informações relativas à emissão absoluta e específica de dióxido de carbono, consumo de energia e indicadores de desempenho relacionados (eficiência energética, substituição térmica por biomassa/resíduos e substituição de clínquer, entre outros). Em 2022, consumimos 26.997.509 GJ de energia, sendo 13% da rede elétrica e 24% de fontes alternativas (biomassa e resíduos).

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ)

	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	19.665.574	21.497.193	20.611.263
Combustíveis de fontes renováveis	2.446.452	2.566.929	2.968.388
Energia consumida	3.296.233	3.488.636	3.417.858
Energia vendida	0	0	0
Total	25.408.259	27.552.758	26.997.509

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS, POR FONTE (GJ)

	2020	2021	2022
Fontes não renováveis			
Carvão + antracito	0	1.007.055	654.123
Coque de petróleo	16.206.223	16.717.395	15.828.999
Combustível (ultra) pesado	66.948	91.477	109.867
Óleo diesel	351.386	336.193	405.126
Gás natural	0	0	0
Pneus	2.040.813	1.677.261	1.644.586
CDR incluindo plásticos	14.412	69.822	93.195
Resíduos Industriais misturados	282.231	319.261	431.516
Outros resíduos de base fóssil	703.561	1.278.729	1.443.852
Subtotal	19.665.574	21.497.193	20.611.263
Fontes renováveis			
Biomassa agrícola, orgânico, resíduos de fraldas, carvão	1.287.913	1.393.224	1.855.569
Outras biomassas	403.718	553.348	504.547
Combustível alternativos que contém biomassa	754.821	620.357	608.271
Subtotal	2.446.452	2.566.929	2.968.388
Energia consumida			
Eletricidade	3.296.233	3.488.636	3.417.858
Subtotal	3.296.233	3.488.636	3.417.858
Total	25.408.259	27.552.758	26.997.509

GRI 302-2. Consumo de energia fora da organização

Em alinhamento ao protocolo CO2 and Energy Accounting and Reporting Standard for Cement Industry - V03, segundo o qual o reporte de emissões do escopo 3 é opcional, não quantificamos o consumo de combustíveis de frotas terceirizadas.

GRI 302-3. Intensidade energética

Nossa intensidade energética em 2022 foi de 3,20 GJ/tonelada de cimentos - quantidade produzida (todos os equipamentos e tipos de produtos cimentícios) durante determinado período. Os produtos cimentícios incluem o clínquer produzido, os componentes consumidos nos cimentos Portland e nos produtos usados como substitutos de cimento, incluindo o clínquer vendido e excluindo o clínquer comprado.

INTENSIDADE ENERGÉTICA (GJ/TONELADA DE CIMENTÍCIOS)*

	2020	2021	2022
	3,05	3,10	3,20

*Os dados de poder calorífico inferiores de cada combustível são determinados em nossos laboratórios químicos ou extraídos da base de dados da GCCA (Global Cement and Concrete Association). O cálculo inclui o consumo de combustível, eletricidade, aquecimento e vapor dentro da organização.

GRI 302-4. Redução no consumo de energia

Não ocorreram reduções de consumo de energia obtidas diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência.

GRI 303: Água e Efluentes 2018

GRI 303-1. Interações com a água como recurso compartilhado

Informações no tópico “Água” do Relato Integrado 2022, na página 111..

GRI 303-2. Gestão de impactos relacionados ao descarte de água

Informações no tópico “Água” do Relato Integrado 2022, na página 111.

GRI 303-3. Captação de água

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA, POR FONTE (ML)*

	2020	2021	2022
Água de superfícies	698	1.525	1.315
Águas subterrâneas	562	179	206
Água de terceiros	393	259	297
Total	1.653	1.964	1.818

*Não são feitas captações de água do mar e água produzida. Não foram consideradas as unidades de Brumado, Jacaré, João Pessoa, Pedro Leopoldo e Suape (a partir do momento em que foram hibernadas). Não reportamos o indicador por áreas de estresse hídrico nem o total de água reciclada.

GRI 303-4. Descarte de água

O descarte de efluentes não é um parâmetro significativo por se tratar majoritariamente de efluentes sanitários. A pequena redução do volume total entre 2022 e 2021 se dá pela variação da quantidade de colaboradores nas nossas unidades.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA, POR DESTINAÇÃO (ML)*

	2021	2022
Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	31	65
Águas subterrâneas/lençóis freáticos	36	29
Águas de terceiros e o volume desse total enviado para uso em outras organizações, se aplicável**	46	18
Total	113	111

*Os dados de volume de efluentes são estimados considerando a geração de efluentes sanitários. Não foram consideradas as unidades de Brumado, Jacaré, João Pessoa, Pedro Leopoldo e Suape (a partir do momento em que foram hibernadas). Não realizamos o reporte por áreas de estresse hídrico. Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

**O volume declarado como água de terceiros corresponde aos efluentes líquidos enviados para tratamento em estações terceirizadas. Os efluentes gerados são majoritariamente sanitários, não sendo definidas substâncias prioritárias. Não ocorreram incidentes de descarga.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA, POR TIPO DE ÁGUA (ML)

	2021	2022
Água doce (≤1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais)	67	93
Outras águas (> 1.000 mg/L sólidos totais dissolvidos)	46	18
Total	113	111

GRI 303-5. Consumo de água

CONSUMO TOTAL DE ÁGUA (ML)*

	2020	2021	2022
	1.653	1.963	1.707

*A água utilizada é exclusivamente para resfriamento de equipamentos, umectação de vias e pilhas de estocagem, ou seja, atividades acessórias. O cálculo do consumo de água é obtido pela captação menos o descarte de água. Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

GRI 304: Biodiversidade 2016

GRI 304-1. Unidades operacionais próprias, arrendadas ou administradas dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e áreas de alto índice de biodiversidade situadas fora de áreas protegidas

Informações no tópico “Biodiversidade” do Relato Integrado 2022, nas páginas 112 e 113.

GRI 304-2. Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade

Informações no tópico “Biodiversidade” do Relato Integrado 2022, nas páginas 112 a 114.

GRI 304-3. Habitats protegidos ou restaurados

Informações no tópico “Biodiversidade” do Relato Integrado 2022, nas páginas 112 e 113.

GRI 304-4. Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats situados em áreas afetadas por operações da organização

Informações no tópico “Biodiversidade” do Relato Integrado 2022, na página 114.

GRI 305: Emissões 2016

GRI 305-1. Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (Escopo 1)

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DO EFEITO ESTUFA (ESCOPO 1) (tCO₂e)*

	2020	2021	2022
Geração de eletricidade, calor ou vapor	1.792.414	1.934.424	1.830.184
Processamento físico-químico	3.348.621	3.537.477	3.445.320
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	21.288	22.221	25.504
Emissões fugitivas	0	0	0
Total de emissões Brutas de tCO₂	5.162.323	5.494.122	5.301.009

*Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

EMISSIONES BIOGÊNICAS DE CO₂ (ESCOPO 1) (TCO₂E)*

	2020	2021	2022
	266.616	266.614	312.763

*Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

GRI 305-2. Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (Escopo 2)

EMISSIONES INDIRECTAS PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (ESCOPO 2) (tCO₂e)*

	2020	2021	2022
	57.540	124.821	40.990

*Gases considerados no cálculo: CO₂. A redução se deu devido à alteração da matriz energética do Brasil, que em 2021 teve como fator 126 KgCO₂/MWh e em 2022 está em média 43 KgCO₂/MWh.

GRI 305-3. Outras emissões indiretas de Gases do Efeito Estufa (Escopo 3)

Não monitoramos o Escopo 3, mas a partir de 2022 passaremos a quantificar o saldo entre clínter adquirido/vendido e as emissões de CO₂ associadas. Além disso, realizaremos uma avaliação de materialidade das principais fontes de emissão de Escopo 3.

GRI 305-4. Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa

Em 2022, alcançamos 0,63 na intensidade de emissões de GEE. O dado contempla apenas as emissões de Escopo 1.

	2020*	2021*	2022
Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa - brutas (tCO ₂ e/tonelada de cimentos)	0,612	0,630	0,629
Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa - líquidas (tCO ₂ e/tonelada de cimentos)	0,578	0,599	0,593

*Os indicadores foram recalculados devido a um ajuste na quantidade de cimentos.

GRI 305-5. Redução de emissões de Gases do Efeito Estufa

REDUÇÕES DE EMISSIONES DE GEE OBTIDAS COMO RESULTADO DIRETO DE INICIATIVAS DE REDUÇÃO DE EMISSIONES (tCO₂e)*

	2021	2022
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	331.799	138.687
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	67.281	-16.551
Total de reduções de emissões de GEE	399.080	122.136

*As reduções foram calculadas tendo como ano base 2020 e o nosso foco, neste primeiro momento, está na redução da intensidade de emissões de GEE líquidas.

GRI 305-7. Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS (TONELADAS)*

	2020	2021	2022
NOx	11.443	14.258	14.466
SOx	2.212	3.571	3.160
Material particulado (MP)	891	795	552
Dioxinas/furanos	0,000000000268	0,000000000259	0,000000000056
Compostos orgânicos voláteis (COV)	n/d	96	108
Metais pesados	18	9	13

*Não monitoramos as emissões poluentes atmosféricas perigosas (COV).

A seleção das metodologias de quantificação, coleta de dados e uso de fatores de todos os indicadores de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) foi feita com base nas recomendações da norma ABNT NBR ISO 14064-1 (ABNT, 2007). Além disso, foram utilizados como referência os seguintes documentos para a elaboração do nosso inventário de GEEs:

- The Greenhouse Gas Protocol: a Corporate Accounting and Reporting Standard, WRI & WBCSD-CSI CO 2 Protocolo de Emissões da Indústria de Cimento (Versão 3.0 / maio de 2011) Referência: World Business Council for Sustainable Development - Cement Sustainability Initiative <http://www.wbcsdcement.org/>
- Guias, orientações e ferramentas de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP) da FGV;
- 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, IPCC (2006).

GRI 306: Resíduos 2020

GRI 306-1. Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

Informações no tópico “Resíduos” do Relato Integrado 2022, nas páginas 114 e 115.

Utilizamos o sistema Cement Know How InterCement (CKHC) um banco de dados primários para cálculo e reporte anual de Performance Industrial e Sustentabilidade das Unidades Operacionais. Os dados são coletados automaticamente, validados pelas fábricas de cimento e transferidos para a planilha WRI - WBCSD CSI CO2 Protocol v 03 elaborado pelo Cement Sustainability Initiative (agora Global Cement and Concrete Association - GCCA). Esse último calcula todas as informações relativas à emissão absoluta e específica de dióxido de carbono e os indicadores de *performance* relacionados (eficiência energética, substituição térmica por biomassa / resíduos e substituição de clínquer dentre outros). A abordagem de consolidação dos dados considera as operações para as quais detemos controle operacional. O ano-base escolhido foi 2020, por ter sido o ano definido para os Compromissos 2030

GRI 306-2. Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

Informações no tópico “Resíduos” do Relato Integrado 2022, nas páginas 114 e 115.

GRI 306-3. Resíduos gerados

RESÍDUOS GERADOS POR COMPOSIÇÃO (TONELADAS)*

Composição dos resíduos	2021	2022
Resíduos perigosos	1.638	877
Resíduos não perigosos	7.636	6.311
Total de resíduos	9.274	7.188

*Os resíduos não são pesados no ato da geração, sendo assim encaminhados a nossa central de resíduos conforme classificação, permanecendo estocado até a destinação final. Por este motivo não temos a quantidade de geração e somente de destinação. Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

GRI 306-4. Resíduos não destinados para disposição final

O volume de resíduos gerado e destinado em 2022 foi menor do que em 2021, porém, em 2021 havia sido feita a destinação de grande volume de resíduos armazenados durante outros anos nas unidades da organização. Em 2022 o fluxo de geração/destinação foi contínuo, sem necessidade de destinação de passivos e sem criação de novos volumes significativos armazenados.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO (TONELADAS)*

	Dentro da organização		Fora da organização		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Resíduos perigosos						
Preparação para reutilização	0	0	0	0	0	0
Reciclagem	0	0	1.373	607	1.373	607
Outras operações de recuperação	219	201	0	0	219	201
Subtotal	219	201	1.373	607	1.592	808
Resíduos não perigosos						
Preparação para reutilização	0	0	0	0	0	0
Reciclagem	0	0	5.974	4.754	5.974	4.754
Outras operações de recuperação	619	513	17	406	636	919
Subtotal	619	513	5.991	5.160	6.610	5.673
Total	838	714	7.364	5.767	8.202	6.481

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.



GRI 306-5. Resíduos destinados para disposição final

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (TONELADAS)

	2020	2021	2022
Resíduos não perigosos			
Aterro	10.198	1.026	638
Coprocessados	538	619	513
Reutilização/reciclagem	6.070	5.974	4.754
Outras formas de recuperação	55	17	406
Total de resíduos não perigosos com destinação final	16.861	7.636	6.311
Resíduos perigosos			
Aterro	139	46	69
Coprocessados	178	219	201
Reutilização/reciclagem	710	1.373	607
Total de resíduos perigosos com destinação final	1.027	1.638	877

GRI 401-1: Emprego 2016

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA*

	2021		2022	
Faixa etária	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	114	0,35	108	0,32
Entre 30 e 50 anos	227	0,16	174	0,12
Acima de 50 anos	13	0,06	12	0,05
Total	354	0,18	294	0,15

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS (COLABORADORES) CONTRATADOS, POR GÊNERO*

	2021		2022	
Gênero	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	235	0,14	175	0,11
Mulheres	119	0,35	119	0,32
Total	354	0,18	294	0,15

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS (COLABORADORES) CONTRATADOS, POR REGIÃO*

	2021		2022	
Região	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Região Norte	38	0,14	0	0,00
Região Nordeste	27	0,10	19	0,07
Região Centro-Oeste	0	0,00	36	0,13
Região Sudeste	240	0,19	207	0,16
Região Sul	49	0,23	32	0,16
Total	354	0,18	294	0,15

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS (COLABORADORES) QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA*

	2021		2022	
Faixa etária	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	33	22%	40	22%
Entre 30 e 50 anos	128	12%	207	13%
Acima de 50 anos	38	11%	37	10%
Total	199	14%	284	14%

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS (COLABORADORES) QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO

	2021		2022	
Gênero	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	161	12%	210	12%
Mulheres	38	23%	74	26%
Total	199	14%	284	14%

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE EMPREGADOS (COLABORADORES) QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR REGIÃO

Região	2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Região Norte	0	0%	0	0%
Região Nordeste	18	8%	31	9%
Região Centro-Oeste	26	12%	19	10%
Região Sudeste	124	15%	194	16%
Região Sul	31	19%	40	18%
Total	199	14%	284	14%

*Os dados passaram a ser reportados em 2021 e não estavam disponíveis para 2020.

GRI 401-2. Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários

Informações no tópico "Atração e fidelização de talentos" do Relato Integrado 2022, na página 60.

GRI 401-3. Licença-maternidade e paternidade

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

		2022	
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença-maternidade/paternidade	homens	1.633	
	mulheres	376	
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	homens	89	
	mulheres	20	
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	homens	89	
	mulheres	20	
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	87	
	mulheres	19	
Taxa de retorno	homens	100%	
	mulheres	100%	
Taxa de retenção	homens	98%	
	mulheres	95%	

*Os dados passaram a ser reportados em 2022 e não estavam disponíveis para 2020 e 2021.

GRI 402: Relações de trabalho 2016

GRI 402-1. Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais

Todas as alterações significativas, que implicam mudanças operacionais, são tratadas pontualmente pelo Comex, não havendo período mínimo geral de aviso para os colaboradores. As alterações que os impactam diretamente são informadas imediatamente ou no máximo no mesmo mês da alteração. As negociações sindicais ocorrem, em geral próximas das data-base de cada localidade (em torno de 90 a 120 dias de antecedência).

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018

GRI 403-1. Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77..

GRI 403-2. Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77.

GRI 403-3. Serviços de saúde do trabalho

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77.

GRI 403-4. Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77.

GRI 403-5. Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77.

GRI 403-6. Promoção da saúde do trabalhador

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77.

GRI 403-7. Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

Informações no tópico "Segurança, saúde e bem-estar" do Relato Integrado 2022, nas páginas 70 a 77..

GRI 403-8. Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

100% dos funcionários próprios, ou seja, 2.009 pessoas, estão cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança que foi auditado internamente e externamente e certificado. 100% dos trabalhadores terceiros (1.826 terceiros fixos) também estão cobertos.

GRI 403-9. Lesões relacionadas ao trabalho

TAXAS E NÚMEROS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPREGADOS*

Taxas	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,0	0,0	0,0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	1	0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,0	0,2	0,0
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	10	4	8
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	2,5	0,9	1,7

*As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 HT.

TAXAS E NÚMEROS DE SAÚDE E SEGURANÇA PARA TODOS OS TRABALHADORES QUE NÃO SÃO FUNCIONÁRIOS, MAS CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO*

Taxas	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	1	0	2
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,2	0	0,2
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	7	7	12
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	1,5	0,9	1,3

*As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 HT.

GRI 403-10. Doenças profissionais

Não registramos óbito nem doenças profissionais entre funcionários próprios e terceiros. Atualizamos periodicamente a avaliação global dos programas de higiene ocupacional em foram reconhecidos os principais perigos que apresentam risco de doenças: exposição a poeiras provenientes do processo de fabricação do cimento e ruído gerado pelo funcionamento de máquinas e equipamentos do processo produtivo industrial.

GRI 404: Capacitação e Educação 2016

GRI 404-1. Média de horas de treinamento, por ano, por empregado

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE EMPREGADOS REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR GÊNERO

Gênero	2020	2021	2022
Homens	9,4	27,1	26,5
Mulheres	7,1	35,7	43,9
Total	9,1	28,6	30,1

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE EMPREGADOS (COLABORADORES) REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO POR CATEGORIA FUNCIONAL

Categoria funcional	2020	2021	2022
Executivos	1,9	28,1	30,6
Alta Gestão	1,3	14,6	49,2
Gestão	9,3	35,6	77,3
Média Gestão/Consultores	9,4	35,9	53,1
Especialistas	9,2	33,8	34,7
Coordenadores	23,4	73,0	44,5
Chefias Operacionais	8,4	61,4	61,4
Administrativo/Operacional	8,3	23,3	23,8
Aprendizes	6,9	13,4	16,2
Estagiários	7,1	21,6	35,0



GRI 404-2. Programas para aperfeiçoar as habilidades de empregados e programas de assistência para a transição

Informações no tópico “Desenvolvimento” do Relato Integrado 2022, na página 67.

GRI 404-3. Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

PERCENTUAL DO TOTAL DE EMPREGADOS, DISCRIMINADOS POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL, QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Categoria funcional	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivos	60%	0%	60%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Alta Gestão	100%	0%	100%	58%	8%	67%	86%	14%	100%
Gestão	100%	100%	100%	70%	22%	92%	62%	38%	100%
Média Gestão/Consultores	89%	87%	88%	67%	26%	92%	74%	26%	96%
Especialistas	26%	45%	33%	59%	35%	94%	62%	38%	92%
Coordenadores	96%	100%	97%	91%	3%	93%	94%	6%	92%
Chefias Operacionais	100%	100%	100%	67%	22%	89%	76%	24%	100%
Administrativo/Operacional	3%	30%	6%	74%	9%	82%	88%	12%	85%
Total	17%	47%	21%	71%	15%	86%	81%	19%	88%

GRI 405:

Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO

	2020	2021	2022
Homens	100%	67%	67%
Mulheres	0%	33%	33%

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR FAIXA ETÁRIA

	2020	2021	2022
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	67%	50%	50%
Acima de 50 anos	33%	50%	50%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Executivos	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Alta Gestão	100%	0%	92%	8%	92%	8%
Gestão	83%	17%	76%	24%	62%	38%
Média Gestão/Consultores	74%	26%	69%	31%	76%	24%
Especialistas	63%	37%	62%	38%	60%	40%
Coordenadores	95%	5%	97%	3%	96%	4%
Chefias Operacionais	78%	22%	78%	22%	76%	24%
Administrativo/Operacional	92%	8%	90%	10%	88%	12%
Total	86%	14%	83%	17%	81%	19%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA

	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Executivos	0%	60%	40%	0%	80%	20%	0%	80%	20%
Alta Gestão	0%	100%	0%	0%	83%	17%	0%	77%	23%
Gestão	0%	83%	17%	0%	81%	19%	0%	86%	14%
Média Gestão/Consultores	1%	87%	11%	3%	88%	9%	3%	88%	9%
Especialistas	14%	78%	8%	16%	75%	9%	20%	71%	10%
Coordenadores	2%	82%	16%	4%	78%	18%	5%	78%	17%
Chefias Operacionais	0%	84%	16%	0%	89%	11%	0%	94%	6%
Administrativo/Operacional	17%	69%	14%	19%	69%	12%	19%	69%	13%
Total	14%	72%	13%	16%	72%	12%	17%	71%	12%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA, POR CATEGORIA FUNCIONA E GÊNERO

	2022	
	Homens	Mulheres
Executivos	0,0%	0,0%
Alta Gestão	0,0%	0,0%
Gestão	0,0%	0,0%
Média Gestão/Consultores	0,7%	0,0%
Especialistas	1,2%	1,0%
Coordenadores	0,0%	0,0%
Chefias Operacionais	11,8%	0,0%
Administrativo/Operacional	3,5%	0,5%
Total	2,6%	0,5%

*Os dados passaram a ser reportados em 2022 e não estavam disponíveis para 2020 e 2021.

GRI 405-2. Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens

RAZÃO MATEMÁTICA ENTRE O SALÁRIO E REMUNERAÇÃO BASE PARA MULHERES E HOMENS POR CATEGORIA FUNCIONAL*

	2020	2021	2022
Gestão	1,0	1,0	0,9
Média Gestão/Consultores	1,0	1,2	1,0
Especialistas	1,0	1,0	1,0
Coordenadores	1,0	0,9	0,8
Chefias Operacionais	1,0	0,8	0,9
Administrativo/Operacional	1,0	0,8	0,8

*Para o cálculo da razão salarial foi utilizado somente o salário base porque a empresa não tem uma política de remuneração diferenciada, o salário base equivale à remuneração. Foram consideradas as fábricas e centrais de concreto.

GRI 406: Não Discriminação 2016

GRI 406-1. Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Por questão de segurança e confidencialidade, não reportamos esse indicador.

GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016

GRI 408: Trabalho Infantil 2016

GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016

GRI 407-1. Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco | GRI 408-1. Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil | GRI 409-1. Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo

Todos os fornecedores são analisados em relação aos riscos do direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva, além de riscos de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo. No processo de homologação há consulta a fontes externas para verificar se a empresa possui algum processo relacionado aos temas citados. Também mantemos Termo de Condições Gerais, ao qual o fornecedor deve aderir, que registra juridicamente a questão de proibições de trabalho escravo, infantil ou forçado. Caso seja identificado qualquer risco, a contratação não é realizada.

GRI 410: Práticas de Segurança 2016

GRI 410-1. Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

Não promovemos capacitação em direitos humanos com o pessoal de segurança.

GRI 411: Direitos de Povos Indígenas 2016

GRI 411-1. Casos de violação de direitos de povos indígenas

Não registramos casos de violação a direitos de povos indígenas.

GRI 413: Comunidades Locais 2016

GRI 413-1. Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local

Informações no tópico "Comunidades" do Relato Integrado 2022, nas páginas 95 a 101.

GRI 413-2. Operações com impactos potenciais significativos ou impactos negativos reais sobre as comunidades locais

Informações no tópico "Comunidades" do Relato Integrado 2022, nas páginas 95 a 101.

GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016

GRI 414-1. Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

871 fornecedores, o que representa 100%, foram contratados com base em critérios sociais.

GRI 414-2: Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

No processo de homologação, não foi identificado nenhum impacto negativo na cadeia de fornecedores.

GRI 415: Políticas Públicas 2016

GRI 415-1. Contribuições políticas

Não realizamos contribuição para partido político.

GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016

GRI 416-1. Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços

Não mantemos processo de rastreabilidade das informações que nos permita evidenciar a forma como o tema é tratado estruturalmente em todas as fases de vida de nossos produtos e serviços.

GRI 416-2. Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

Os processos que possuímos implantados atualmente não reportaram nenhum não cumprimento a regulamentos e/ou códigos voluntários durante o período coberto por esse relato.



GRI 418:

Privacidade do Cliente 2016

GRI 418-1. Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes

Não monitoramos a informação de forma estruturada.

InterCement Brasil

Av. das Nações Unidas, 12.495
São Paulo (SP)
(11) 3718-4200 | 0800 703 9003

Coordenação

Diretoria de Sustentabilidade
Fabrício Drager Azevedo
Seiiti Suzuki
Solange Santos

Equipe

Renata Pupo
Guilherme Giannico
Seiiti Suzuki
Solange Santos

Indicadores GRI, SASB, GCCA Charter e Indicadores da indústria de cimento

Avesso Sustentabilidade

Redação, edição e revisão

KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação

Marcia Godoy

Imagens

Acervo InterCement

