



InterCement
BRASIL

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2023



■	MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
■	QUEM SOMOS Perfil organizacional Direcionadores Estrutura societária Modelo de negócios
■	SOBRE ESTE RELATÓRIO
■	DESTAQUES DE 2023
■	ONDE E COMO QUEREMOS CHEGAR Estratégia corporativa Jornada ESG Governança corporativa Gestão de riscos
■	ENTREGAMOS O BEM A CADA DIA Nossas pessoas Meio ambiente Suprimentos Clientes Comunidades e impulso social integrado
■	NOSSAS OPERAÇÕES Desempenho Melhorias Treinamentos Qualidade
■	DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO
■	ANEXOS



01

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22 | 2-23

" (...) seguimos investindo e inovando no que é essencial para nós: a qualidade dos produtos e o compromisso com a sustentabilidade."



Unidade de Ijaci (MG)

C

ada colaborador e cada parceiro, inspirados em fazer o bem, com vontade e talento, contribuíram com ideias em prol de eficiência da Companhia. Por meio de nossa gestão de valor, ouvimos e reconhecemos todos aqueles que propuseram iniciativas necessárias à manutenção de retorno econômico sustentável.

Em meio a um mercado de consumo em queda e retração dos preços em algumas regiões, aliado a um novo momento internamente, seguimos investindo e inovando no que é essencial para nós: a qualidade dos produtos e o compromisso com a sustentabilidade.

Na InterCement Brasil, estamos sempre abertos à inovação e mantemos a cultura de superação - características que foram fundamentais ao longo de 2023, quando enfrentamos desafios em diversas áreas e, mais uma vez, pudemos contar com um de nossos maiores ativos: as pessoas.

Em nossas operações comerciais, seguimos firmes na estratégia *go to market*, com a ampliação do canal técnico, que correspondeu a 43% de nossas vendas totais. A Rede Amigo Construtor se mantém em crescimento, fazendo com que nossos produtos cheguem a pequenos lojistas e clientes cada vez mais pulverizados.

Outro projeto de destaque é o *marketplace*, que se consolidou em 2023, aumentando a venda de lojistas associados em até 40%. Estreitamos também o relacionamento com nossos fornecedores, por meio do Programa Partner, que reconhece o desempenho dos parceiros e nos une em torno de uma pauta construtiva de ESG.

Aprimoramos ainda mais nossas práticas de valorização das pessoas. Seguimos reconhecendo nossos profissionais e assegurando um ambiente saudável e seguro, o que se traduz em um nível de satisfação elevado, conforme nossas pesquisas internas.

Além disso, fomos novamente reconhecidos pela consultoria Great Place to Work, conquistando a 20ª posição entre as 100 melhores empresas para trabalhar em São Paulo e a 34ª entre as 150 melhores para trabalhar no Brasil. Continuamos oferecendo treinamentos aos nossos colaboradores, parceiros e à liderança, tanto relacionados a conhecimento técnico quanto para o desenvolvimento de novas habilidades, e compartilhando informações entre as equipes.

Também seguimos promovendo a diversidade e a equidade internamente. Amplificamos nossas diversas vozes, com o amadurecimento dos Grupos de Afinidade. Em 2023, formamos a primeira turma do Mulheres que Constroem, em Campo Formoso (BA), que oferece formação educacional e técnica para mulheres da comunidade. Concluímos também o Programa de Desenvolvimento em Gestão (PDG), com 34 mulheres formadas, prontas para assumirem desafios mais complexos em nosso quadro, o que contribui para aumentarmos a representatividade feminina em posições de liderança.

Atuamos com ética e integridade, pautados por nossas políticas, incluídas no Programa de Compliance. Realizamos treinamentos e aprimoramos a Linha Ética – nosso canal exclusivo para denúncias, reclamações, elogios e sugestões – ao reduzir o tempo de resposta das investigações das demandas. Nossa governança corporativa se mantém atenta aos padrões exigidos pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), no intuito de assegurar a qualidade e transparência dos nossos negócios.



Unidade de Nova Santa Rita (RS)

Mantemos os investimentos ainda na transformação digital de processos, no âmbito da Indústria 4.0, integrando os sistemas de modo a ter um monitoramento preciso e agilidade nas tomadas de decisão. Nossas fábricas estão cada dia mais eficientes, com melhores desempenhos, adotando procedimentos de segurança em uma escalada rumo ao Acidente Zero. Continuamos ampliando a prática do coprocessamento, com vistas a reduzir o consumo de combustíveis não renováveis e o nível de emissões de Dióxido de Carbono.

Além disso, o Instituto InterCement, responsável pela gestão de nosso investimento social privado, realizou iniciativas que se fortalecem a cada ano, como a Semana do Bebê, o programa Na Mão Certa, o Dia do Bem Fazer e outras dos Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIVs). Em sua 15ª edição, o Dia do

Bem Fazer aconteceu em 17 municípios, com intensa participação de nossos fornecedores e clientes, beneficiando aproximadamente 30 mil pessoas. Outra medida relevante foi o assessoramento do Instituto a três municípios na implantação da Lei da Escuta Protegida, que garante atendimento protetivo e humanizado a crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência.

Procuramos dar andamento a essas e outras ações almejando atingir níveis de excelência em cada uma delas. Nossa história de sucesso nos motiva ainda mais a continuarmos fazendo o que sabemos de melhor para entregar o bem a cada dia.

Lívio Kuze e Diretoria-Executiva InterCement Brasil



02

QUEM SOMOS

Adotamos um modelo sustentável, que contribui para os avanços na infraestrutura e na habitação no País.

Perfil organizacional

GRI 2-1 | 2-6

Somos a InterCement Brasil S.A., um time de pessoas engajadas 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 cimento, contribuindo para a infraestrutura e a habitação a partir de um modelo sustentável. Contamos com 15 unidades industriais para a produção de cimento, 21 Centros de Distribuição, 18 áreas de mineração e participação em três geradoras de energia renovável. Comercializamos cimentos em todo o território nacional, sob as marcas Cauê, Goiás e Zebu, nas versões Uso geral, Estrutura e Exato, para clientes de diferentes portes e setores. Prezamos pela entrega de serviços e produtos de excelência.

Em nossas unidades, e na sede administrativa, na capital paulista, atuavam, ao fim de 2023, 1.703 colaboradores próprios, aos quais oferecemos ambiente de trabalho seguro e propício para o desenvolvimento de suas carreiras.

Investimos ainda em tecnologia, pesquisa e desenvolvimento, capacitação e inovação para assegurar a excelência operacional.



Unidade de Campo Formoso (BA)

Estamos inseridos em uma rede de valor da construção civil que conecta, de forma presencial e *on-line*, fornecedores, revendedores, clientes e operadores logísticos, pela rede Amigo Construtor.

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 padrões de governança corporativa acima dos exigidos pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e próximos daqueles exigidos pelo segmento mais alto existente no mercado brasileiro, qual seja, o Novo Mercado. Somos controlados pela InterCement Participações S.A. (ICP), empresa brasileira de capital privado.

Direcionadores



Nosso mundo

O bem maior

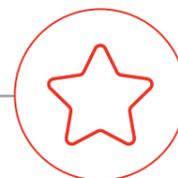
Somos parte de um mundo vivo, incerto e acelerado, e cada vez mais tomamos consciência de suas diversas realidades. Percebemos iniquidades e injustiças sociais, ambientais e econômicas. A balança das oportunidades, do desenvolvimento e da sustentabilidade não está equilibrada.

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.



Nossos princípios

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.



Nosso futuro

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

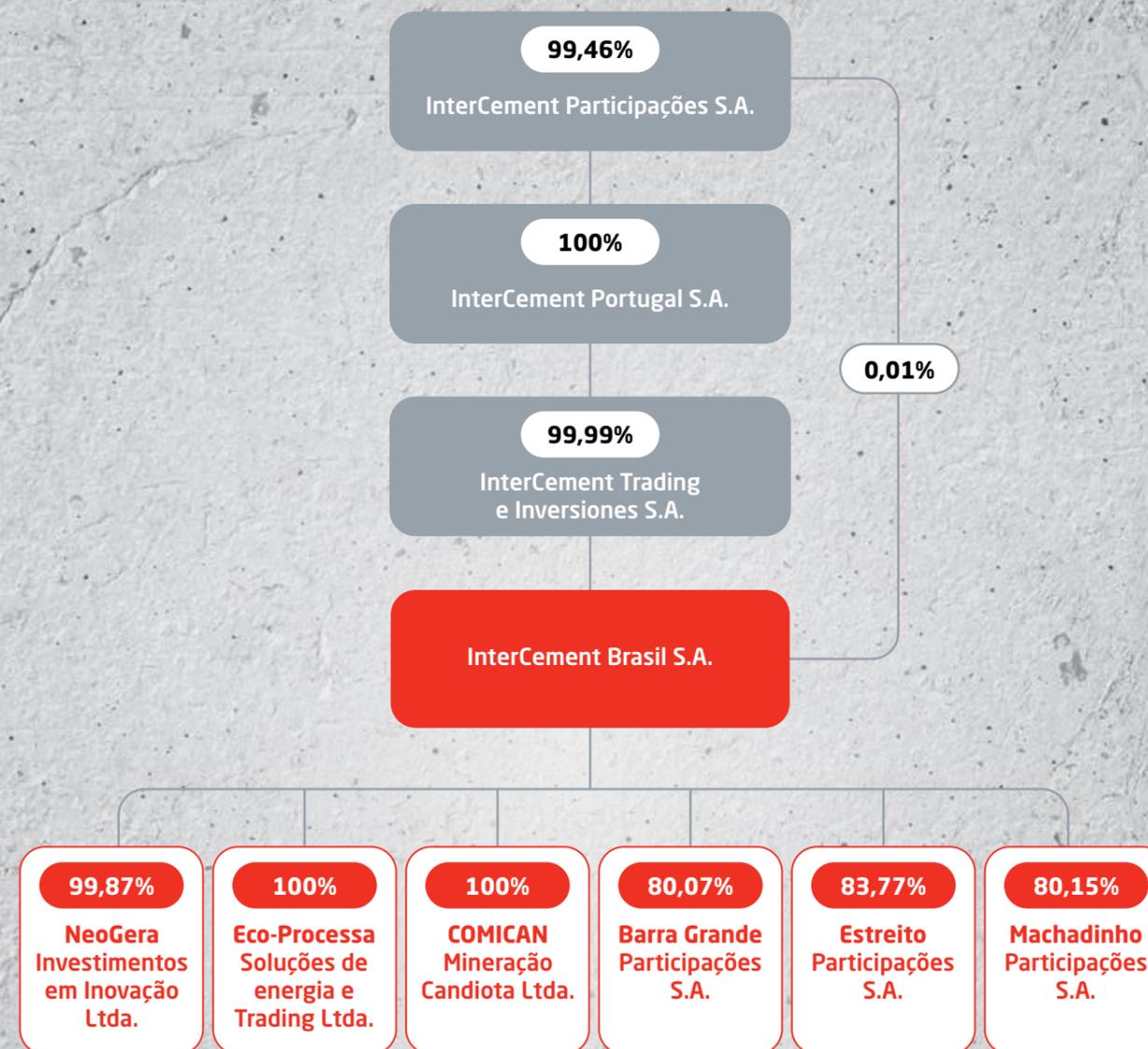
Seremos especialistas do setor, produzindo e entregando a cada dia o bem necessário para a construção de dias melhores para todas as pessoas que atuam em nosso ecossistema de negócios.

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, priorizando a diversidade em todos os aspectos e níveis, 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.

Estrutura societária



Modelo de negócios GRI 3-3

A partir de princípios e propósito sólidos e do reconhecimento de quem somos, buscamos contribuir para que todos tenham vidas melhores, como demonstramos abaixo:



Geramos e compartilhamos valor em curto, médio e longo prazos para a sociedade por meio de nossa atividade e nossos produtos.



03

SOBRE ESTE RELATÓRIO

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

Nosso compromisso com a transparência está expresso, entre outras iniciativas, pela adoção do modelo de relato da Global Reporting Initiative



Unidade de Cezarina (GO)

D

essa forma, reafirmamos nosso compromisso com a transparência em relação aos nossos *stakeholders*.

O documento considera o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023 e está de acordo com as orientações de estrutura de Relatório de Sustentabilidade criada para definir e disseminar padrões que contribuam para relatórios cada vez mais qualificados, transparentes e comparáveis. Seguimos ainda as diretrizes para relatórios estabelecidas pela Global Reporting Initiative (GRI), mundialmente aplicadas, já em conformidade com as novas normas que passaram a vigorar em janeiro de 2023.

Neste nosso quarto Relatório de Sustentabilidade, apresentamos as realizações e os resultados, nossa estratégia e práticas para identificar e gerenciar riscos e oportunidades e as principais iniciativas em relação ao meio ambiente, à sociedade e à economia.

As informações desta publicação, em que não há reformulação de dados em relação a edições anteriores, contemplam as unidades em operação Apiaí (SP), Bodoquena (MS), Cajati (SP), Campo Formoso (BA), Candiota (RS), Cezarina (GO), Ijaci (MG), Nova Santa Rita (RS), Santana do Paraíso (MG),

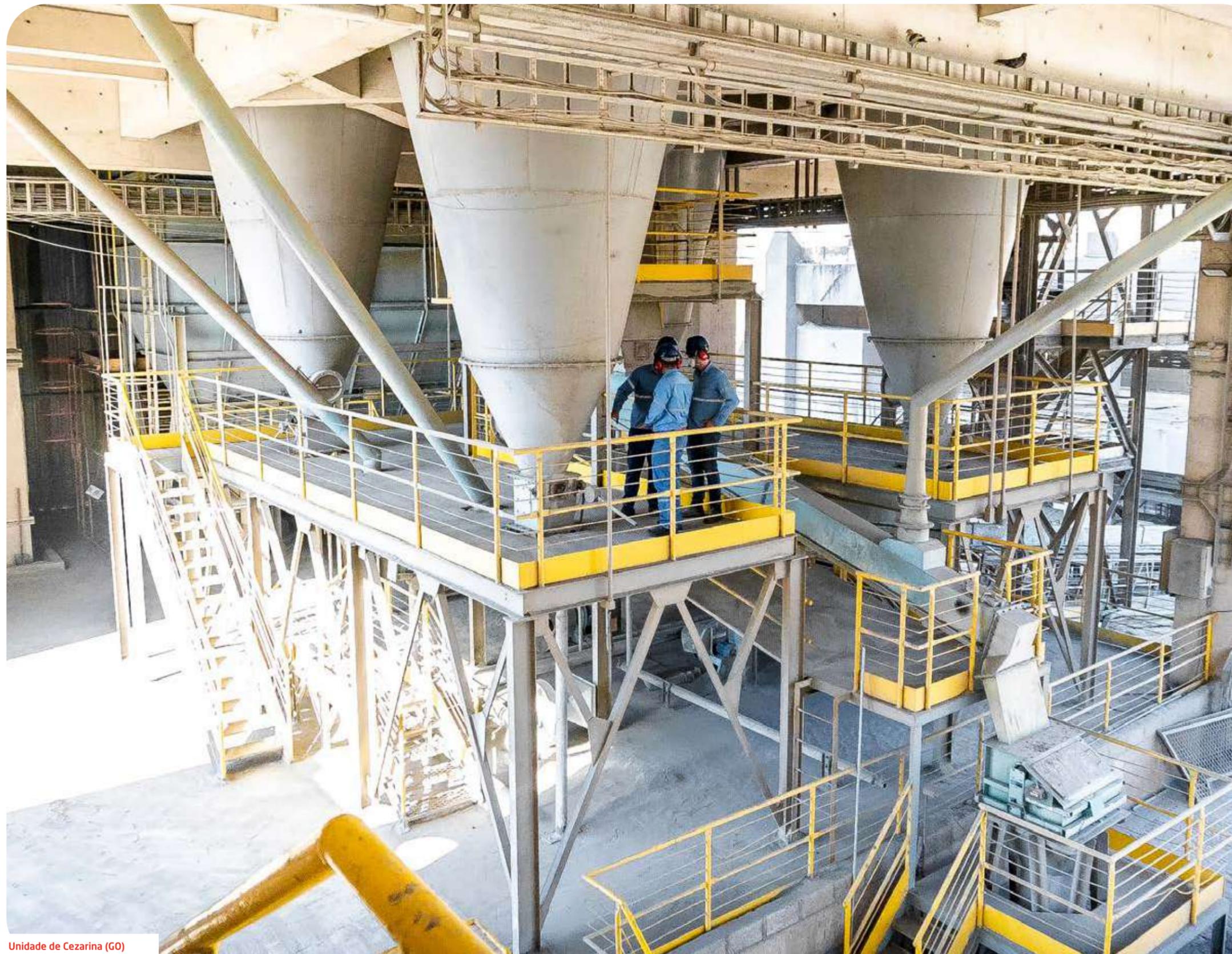


São Miguel dos Campos (AL) e hibernadas Brumado (BA), Cabo de Santo Agostinho (PE), Jacareí (SP), João Pessoa (PB) e Pedro Leopoldo (MG).

Ao final do relatório, apresentamos dois anexos com dados sobre nosso desempenho no ano. 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 de sustentabilidade 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). Os demais dados quantitativos e qualitativos foram validados internamente pelas áreas responsáveis e aprovados pelos órgãos de Administração. Esta publicação foi assegurada pela SGS Brasil.



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



Processo de materialidade

GRI 2-29 | 3-1 | 3-2

Nossa Matriz de Materialidade, formulada em 2020, embasa nossas estratégias, a gestão dos negócios e a tomada de decisões. Neste Relatório de Sustentabilidade, selecionamos e hierarquizamos as informações a partir dessa matriz, que inclui 11 temas prioritários.

Para construí-la, avaliamos primeiramente nossa atuação e nossas operações por meio da análise de documentos internos e externos e *benchmarking* no setor. Em um segundo momento, elaboramos diagnóstico do nosso grau de desenvolvimento e maturidade em relação à sustentabilidade e aos temas.

Na etapa seguinte, convidamos os públicos que julgamos serem mais impactados por nossas operações e nossos relacionamentos, como clientes, fornecedores, ONGs, executivos, conselheiros e colaboradores, para eleger os temas que consideram prioritários, por meio de entrevistas ou questionários *on-line*. Posteriormente, a Matriz de Materialidade foi construída e aprovada por nossa Administração.

Os temas foram organizados de acordo com sua aderência aos pilares Ambiental, Social e Governança (ESG) e relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Temas priorizados pela InterCement Brasil e suas partes interessadas e correlação com os ODS



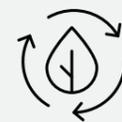
E.

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



04

DESTAQUES DE 2023

Nossas ações em todas as frentes têm como foco a busca por eficiência operacional, bons resultados econômico-financeiros, avanços socioambientais e a satisfação dos nossos colaboradores



Governança

Revisão e atualização de todas as nossas normas de governança, incluindo de *compliance* e as previstas pela CVM, no intuito de permitir a melhor adequação e controle à realidade interna.

Atuação efetiva dos órgãos de governança, com mais de 50 reuniões realizadas ao longo do ano, tratando de assuntos essenciais para o nosso desenvolvimento, incluindo, mas não se limitando a: Demonstrações Financeiras, proposta de dividendos e estrutura de capital, estratégia e *performance* operacional, prévia de resultados e projeção para ano seguinte, risco, auditoria, *compliance*, controles internos, Relatório Integrado, Linha Ética, plano e *status* do Programa de Integridade e Compliance, remuneração da Administração e

Diretoria, eleição de conselheiros e diretores, plano de trabalho em sustentabilidade e *status* de saúde, segurança e meio ambiente.

Maior agilidade na solução de denúncias da Linha Ética – saindo de prazo de atendimento de 80 dias em 2022 para menos de 30 dias. Tivemos também um aumento de 17% na quantidade de comunicados no canal, reflexo de sua maior difusão e da confiança na seriedade do processo e das pessoas envolvidas nas investigações e soluções.

Treinamento de 100% dos profissionais que ingressaram até 31/10/2023 no tema assédios moral e sexual, em atendimento à Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), e em anticorrupção, antitruste e Código de Conduta.

Capacitações presenciais em compliance de aproximadamente 400 profissionais e terceiros fixos durante a Jornada Profissional nas fábricas e na matriz.

Realização da Semana de Integridade e Compliance, com participação de profissionais, terceiros fixos, clientes e fornecedores. No primeiro dia de evento tivemos 340 conexões com a palestra sobre anticorrupção, e no segundo dia tivemos 241 com o *quizz* e discussões de *cases* com a participação de profissionais de todas as diretorias.

Realização de fóruns semanais para tratativa de temas ambientais e minerários, criando um ambiente preventivo das ações/atividades cotidianas, afastando a incidência de novos processos e aprimorando as boas práticas ambientais e minerárias já existentes.

Realização de fóruns mensais técnicos para compreender o ambiente regulatório de projetos de lei, novas técnicas e legislações recém-publicadas sobre os temas ambiental, minerário e regulatório, contribuindo com o desenvolvimento técnico e a agilidade na adaptação a novas regras e/ou parâmetros.

Treinamento preventivo dos profissionais para situações excepcionais de acidentes de naturezas ambiental e minerária, atualização normativa, atendimento à fiscalização, etc.

Realização de fóruns mensais para acompanhamento da evolução do tema mercado de carbono e consequente redução de CO₂, visando à rápida adequação às alterações em andamento no ambiente regulatório e inerentes às nossas atividades.

Atuação efetiva na redução em atuações de naturezas ambiental e minerária, em resposta ao ambiente preventivo das ações, aos treinamentos e aos fóruns em andamento internamente.

Continuidade da implementação do Programa de Privacidade, visando ao atendimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Mapeamos mais de 140 registros de operações de tratamento de dados pessoais com o devido enquadramento da base legal, criamos um grupo multidisciplinar de trabalho de privacidade com foco em uma estratégia proativa para garantir abordagem abrangente à segurança de dados, e revisamos e publicamos as políticas de privacidade e segurança da informação. Em 2024, continuaremos com a jornada de implementação do programa, principalmente em relação à gestão de terceiros e ao plano de treinamento e conscientização.

Unidade de Bodoquena (MS)



Operações

Implementação do Projeto Ideias que Geram Valores, que reuniu mais de 500 ideias dos colaboradores para superar os desafios orçamentários, resultando em ganhos industriais de mais de R\$ 43 milhões.

Conclusão do roadmap da Indústria 4.0 para todas as fábricas de cimento.

Instalação do Plant Information (PI) System, sistema para monitoramento em tempo real das informações nas fábricas.

82% dos moinhos de cimento operaram em classe A e B, equivalente aos melhores padrões globais da indústria do cimento.

Desenvolvimento e lançamento do cimento fibro para o mercado de fibro cimento.

29,3% de substituição térmica de combustível fóssil por alternativos.



Comercial

Foco no crescimento de participação no mercado do canal técnico, que representa 43% das nossas vendas de cimento.

Ampliação e consolidação da Rede Amigo Construtor, com novas unidades e renovação de 100% dos contratos dos parceiros em 2023.

Fortalecimento do marketplace, ampliando o número de cidades atingidas para 160.

Momento InterCement e Portas Abertas, aproximando nossos clientes dos executivos e das unidades fabris.

Participação em obra icônica: a reforma no Estádio do Pacaembu (SP).

Suprimentos

Avanços no cadastro de fornecedores em 2023: integração do sistema Ariba com SAP e implementação da ferramenta G-Certifica para automatização da *due diligence*.

Automatização do questionário de ESG para fornecedores, integrando-o ao módulo do Ariba para coleta das informações.

Aprimoramento logístico concluído com a implementação total dos módulos do PyPlan – solução que permite gerenciar o planejamento estratégico de uma organização de maneira integrada, com foco na transformação digital.

Criação do Grupo de Trabalho Direitos Humanos na Rede de Valor.

Implantação do Projeto Frota Própria, de frotas dedicadas com parcerias estratégicas para redução de custos e fortalecimento da negociação.



Gestão de pessoas

Obtenção de 87 pontos na Pesquisa de Satisfação Interna de nossos profissionais e avanços na percepção sobre a liderança.

Fortalecimento e maturidade dos grupos de afinidade para efetiva inclusão de grupos subrepresentados.

Criação do Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIV) das Construtoras do Amanhã.

Semana da Jornada Profissional em todas as localidades, com realização de atividades e palestras, abordando temas como: Carreira, Desenvolvimento, Remuneração, Benefícios, Saúde Mental, Compliance, Impacto Social e Educação Financeira.

Lançamento do app Somos Conexão, mais uma ferramenta de comunicação e conexão do nosso time.

Formatura da primeira turma do Mulheres que Constroem, em Campo Formoso (BA).

Conclusão da 1ª turma do Programa de Desenvolvimento em Gestão (PDG) exclusiva para mulheres, com 34 pessoas formadas.

Implementação do Programa de Emprego Apoiado, para inclusão e acolhimento de pessoas com deficiência.

Implementação do programa Certificação Fabricantes do Saber, com formação de 75 multiplicadores de conhecimento especializado da Companhia.

Segurança, saúde e bem-estar

Redução do número de acidentes envolvendo parceiros fixos.

Realização de **16.091 Observações de Comportamento Seguro (OCS)** e **109.467 Relatos de Comportamentos e Desvios (RCD)**.

Conquista do prêmio Capacete de Ouro da empresa MSA Safety.

Realização de **1.379.861 testes de bafômetro**, reconhecidos pela H&S Safety, empresa criadora do sistema.

Lançamento do Programa de Acompanhamento de Doenças Crônicas, para cuidar dos colaboradores portadores de doenças como diabetes, pressão alta e obesidade.

Jornada Mais Saúde envolvendo mais de 2 mil participantes com o lançamento do Programa de Acompanhamento de Doenças Crônicas, alinhado ao nosso propósito.

Programa Semente, que oferece licenças parentais ampliadas: 180 dias para o primeiro cuidador e 30 dias para o segundo cuidador, vinculado ao programa Empresa Cidadã.



Desenvolvimento social

Realização de programas de mobilização social como Semana do Bebê, Programa Na Mão Certa, Dia do Bem Fazer e ações dos Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIVs) **em 17 cidades, beneficiando cerca de 95 mil pessoas.**

Assessoramento a três municípios na implantação da Lei da Escuta Protegida.

Capacitação de profissionais de educação, assistência social, saúde e conselheiros tutelares no projeto Crescer sem Violência.

Realização da **15ª edição do Dia do Bem Fazer**, engajando 3.578 pessoas voluntárias e **investimentos de aproximadamente R\$ 1.250.000,00.**



Unidade de Campo Formoso (BA)

Meio ambiente

Conclusão da instalação de filtro de mangas na fábrica de Bodoquena (MS).

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

Redução do consumo específico de água de 216 l/t de cimentos em 2022 para 195 l/t em 2023.

Redução da emissão de material particulado de 89 g/t para 81 g/t de clínquer, de 2022 para 2023.

Lançamento do plano de comunicação ambiental Brasil.

Realização do Prêmio Jornada ESG - Ambiental para premiar práticas ambientais inovadoras das fábricas de cimento.

Emissão de mais de 30 licenças em 2023, especialmente para coprocessamento de biomassas, substitutos de matérias-primas e combustíveis fósseis.



Unidade de Bodoquena (MS)

Econômico-financeiro

Receita líquida alcançou R\$ 3,5 bilhões, 6% inferior à de 2022.

Ebitda ajustado de R\$ 724 milhões, com margem de 21%, demonstrando resiliência operacional em resposta ao contexto competitivo mais desafiador.

Eficiência operacional, com redução de custos e despesas na ordem de R\$ 133 milhões, com margens operacionais semelhantes às de 2022.

Diversificação de negócios, com exploração de novas oportunidades, como o projeto Verde Via, que visa potencializar a utilização da unidade de Pedro Leopoldo (MG) como um *hub* multimodal logístico.

Projeto Gestão de Valor, de engajamento e inovação, com mais de 500 sugestões dos colaboradores, refletindo alto nível de participação e agilidade na superação dos desafios do contexto.



05

ONDE E COMO
QUEREMOS CHEGAR

Atuamos alinhados aos nossos propósito, princípios e temas materiais, e de forma a sermos capazes de atender às demandas e às necessidades do mercado

Estratégia corporativa



Nossa estratégia de crescimento é pautada por quatro eixos principais, sobre os quais obtivemos progressos significativos nos últimos exercícios:

Construir uma operação sustentável, com padrões ambientais e sociais elevados, e aprimorar continuamente o sistema de gestão e governança - Nossa governança é aprimorada constantemente, seguindo as melhores práticas do mercado, normas e recomendações dos órgãos reguladores, e continuamos trilhando a Jornada ESG, com metas que atestam nosso engajamento com o desenvolvimento sustentável.

Acelerar a transformação digital em toda a rede de valor - Investimos em soluções digitais que aumentam a eficiência e a confiabilidade das operações, além de agregar valor. Buscamos colaborar para o desenvolvimento de nossa rede de valor – a exemplo da manutenção e do aperfeiçoamento contínuo de nossa plataforma Amigo Construtor, que já reúne mais de 85 mil profissionais do mercado de construção.

Criar uma gestão mais horizontal e inclusiva -

Consideramos a diversidade como riqueza e oportunidade. Nosso modelo de gestão propicia a proximidade e o diálogo. A autonomia de nossas pessoas e o alinhamento à nossa cultura são relevantes para nós – razão pela qual oferecemos subsídios para que os colaboradores atuem com senso de dono e de urgência e capacidade para tomar as melhores decisões.

Fomentar uma cultura focada em rentabilidade sustentável e alta disciplina na alocação de capital - Nosso foco é gerar resultados cada vez mais sólidos e crescentes. As áreas internas estão alinhadas aos objetivos de geração de caixa e remuneração do capital. Desejamos maximizar a alavancagem operacional, gerando retornos crescentes. Para isso, mantemos estruturas operacional e comercial definidas e escaláveis em todas as regiões, com custos fixos já estabelecidos, e 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. Vinculamos nossas decisões a um ciclo de planejamento contínuo, a partir da coleta e análise de dados das diferentes variáveis atreladas aos negócios. Nosso Comitê Executivo, composto por todos os diretores e fórum de decisão, discute semanalmente essas informações e define nossas diretrizes a partir de estratégias, plano de ação e desvios do planejado, apresentados pelas diferentes áreas.

Buscamos ampliar nossa eficiência e nos mantermos flexíveis 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 no menor tempo possível.

As decisões e ações internas consideram ainda nosso propósito, nossos princípios e os temas materiais prioritários. A aderência dos colaboradores à nossa cultura impacta positivamente a condução dos negócios. Focamos em resultados, mas dedicamos atenção a todos os outros fatores que causam impactos sobre o meio ambiente, a sociedade e a economia.



Jornada ESG GRI 3-3

Para fortalecer nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e avançarmos de forma estratégica e consistente nos próximos anos, trilhamos nossa Jornada ESG. Buscamos avançar em nossa *performance* de sustentabilidade até 2030 por meio da filosofia de melhoria contínua, inovação de processos e transformação digital, aderentes às práticas adotadas pelo setor e ao atual momento corporativo.

Agenda ESG

Cuidado com o meio ambiente

Energia, emissões e mudanças climáticas

- » Estar entre os produtores de menor intensidade carbônica, com emissões alinhadas ao *Roadmap Tecnológico do Cimento*¹.
- » Promover e intensificar o uso de fontes renováveis de energia.
- » Reduzir emissões dos micropoluentes por tonelada de clínquer, para material particulado, NOx e SOx.
- » Promover a economia circular e a substituição de combustíveis fósseis por alternativos, incluindo biomassas e resíduos.
- » Intensificar a produção de cimentos com menor incorporação de clínquer, adequado à cada canal de vendas atendido.

Meio ambiente e natureza

- » Reduzir a captação de água por tonelada de cimentos.
- » Preservar o solo e os recursos naturais, reduzindo a geração de resíduos por meio 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.

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.

1. Emitido em 2019, pelo Sindicato Nacional da Indústria do Cimento (SNIC).

Gestão da Rede de Valor

- » Desenvolver programas de encadeamento/inclusão produtiva de micro e pequenos fornecedores.
- » Integrar critérios ESG no processo de homologação e reconhecimento de fornecedores.

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 de Sustentabilidade e/ou 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 os principais indicadores de *performance*.

Desempenho econômico

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

Nossa 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.

Nossa Jornada ESG começou em 2021 com a criação de gerência para atuar como articuladora e consultora nas diversas áreas internas. Em 2022, promovemos amplo processo de escuta e diálogo, que envolveu todas as diretorias e as gerências mais diretamente vinculadas aos temas materiais e aos seus desdobramentos. Dessa forma, identificamos o grau de maturidade de cada área em relação aos temas ESG e promovemos um melhor nivelamento dos conhecimentos.

A partir desse trabalho de diagnóstico, capacitação, debate e engajamento, elaboramos 34 planos a serem executados em horizontes que variam entre 12 e 36 meses e que englobam mais de 350 ações, para as quais foram definidos responsáveis e prazos. A criação da Jornada e esse processo de escuta fortaleceram o engajamento de nossos colaboradores com boas práticas ambientais, sociais e de governança, aumentando a frequência do tema em nossa agenda.

Em 2023, trabalhamos para ampliar nossa contribuição, implementar as ações planejadas e adaptar nossas intenções ao contexto brasileiro e de nossas operações. Concluímos, desde o início da Jornada ESG, 81% das ações planejadas.

Demos continuidade aos diálogos com as áreas, acompanhando os planos e ações definidos, acompanhando *frameworks*, práticas e diretrizes sugeridas por fontes e organizações nacionais e internacionais que colaborem para o aperfeiçoamento de nossa Jornada ESG.

Governança corporativa

Nossa governança corporativa está estruturada de forma a nos permitir manter gestão qualificada, baseada na transparência e confiança dos nossos *stakeholders*. O ano de 2023 refletiu a remodelação da estrutura de diretorias e comitês de assessoramento realizada no exercício anterior, que aproximou a governança da gestão do dia a dia, gerou valor e aprimorou nossos controles e nossas tomadas de decisão.

O ano também foi marcado pela reestruturação de nosso Conselho de Administração (CA), respeitando nosso novo momento, de busca intensa por eficiência financeira. 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 | 2-14 | 2-16 | 2-18

Nossas conduções estratégicas e executivas são atribuições, respectivamente, do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva, cujos poderes e tarefas 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 (CA)

Define estratégias que garantam condições de gerar mais valor aos *stakeholders* e de assegurar nossa conduta sustentável. Órgão colegiado, tem como funções analisar e deliberar sobre temas de alto interesse dos nossos negócios e da gestão, o que inclui declaração de valores, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável. Uma de suas missões é proteger e valorizar nosso patrimônio e dar orientações que garantam a viabilidade dos negócios, além de discutir processos para identificação e gerenciamento de matérias de nosso interesse, como temas relacionados a ESG.

As reuniões ordinárias do Conselho de Administração acontecem, ao menos, a cada bimestre, sem prejuízo de encontros extraordinários que podem ser convocados a qualquer tempo. Nessas ocasiões, a Diretoria apresenta temas, o que também pode ser feito a qualquer tempo por *e-mail*, entre outros canais de comunicação disponíveis.

Após passar por uma simplificação em sua estrutura, em 2023, a instância passou a contar com cinco membros, 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 de comitês de assessoramento e/ou Comissão.

A seleção dos integrantes, assim como as dos diretores e dos membros dos comitês, segue as diretrizes de nossa Política de Indicação, fundamentada no Estatuto Social, no Código de Conduta e na legislação aplicável. São considerados critérios como experiência anterior, formação acadêmica compatível com as atribuições, integridade pessoal, reputação ilibada e aspectos atrelados a comportamentos, características culturais e faixa etária, de forma a favorecer 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, quando aplicável.

As avaliações de desempenho do Conselho e dos comitês de gestão estão previstas no Regimento Interno da instância e foram 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 a partir da 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 pela Diretoria-Executiva, especialmente pelo diretor-presidente e comitês e comissão de assessoramento, com suporte do secretário de governança do Conselho. Os temas reportados ao Conselho de Administração são de alto interesse e relacionados aos negócios e à nossa gestão, além de possuírem relação direta com as matérias de competência do Conselho, previstas no Estatuto Social e no próprio Regimento Interno do CA. Todas as matérias deliberadas

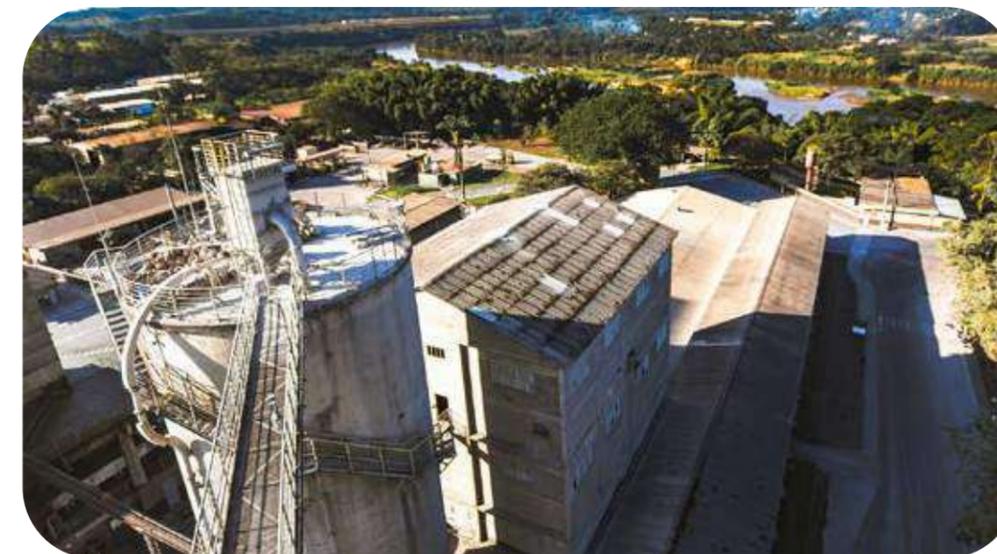
pelo Conselho de são formalizadas em ata e registradas no livro de reuniões do CA, arquivado em nossa sede.

Para assessorar o Conselho de Administração temos três comitês, 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. **GRI 2-16**

Composição

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Paulo Sergio de Oliveira Diniz <i>Presidente</i>	27/04/2023 Agosto 2024
Luiz Augusto Klecz <i>Membro</i>	27/04/2023 Agosto 2024
Sergio Damian Faifman <i>Membro</i>	27/04/2023 Agosto 2024
Marco Antonio Zangari <i>Membro</i>	17/05/2023 Agosto 2024
Livio Hagime Federici Kuze <i>Membro</i>	07/12/2023 Agosto 2024





Ao fim de 2023, estavam estruturados os seguintes comitês:

Auditoria

Com autonomia operacional, é composto por três membros, 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, à auditoria interna e aos controles internos; e monitorar as atividades dos auditores independentes, entre outros previstos no Regimento Interno disponível ao mercado.

Composição

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Paulo Sergio de Oliveira Diniz <i>Membro especialista</i>	07/12/2023 1ª RCA após agosto 2024
Luiz Augusto Klecz <i>Membro</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
Marco Antonio Zangari <i>Membro</i>	07/12/2023 1ª RCA após agosto 2024

Finanças e Estratégia

Integrado por três membros 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 da 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 planejamento financeiro, alocação de capital, dívida e fluxo financeiro; e acompanhar e informar o Conselho de Administração sobre questões financeiras relevantes.

Composição

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Marco Antonio Zangari <i>Presidente</i>	17/05/2023 1ª RCA após agosto 2024
Sergio Damian Faifman <i>Membro</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
Luiz Augusto Klecz <i>Membro</i>	07/12/2023 1ª RCA após agosto 2024

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 a segurança, meio ambiente, saúde, atuação social, comunicação, reputação e relações institucionais; monitorar o cumprimento do Estatuto Social, de 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

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Paulo Sergio de Oliveira Diniz <i>Presidente</i>	14/04/2023 1ª RCA após agosto 2024
Luiz Augusto Klecz <i>Membro</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
Marco Antonio Zangari <i>Membro</i>	07/12/2023 1ª RCA após agosto 2024

Diretoria-Executiva

Os diretores são indicados pelo Conselho de Administração com base em critérios como aptidão para combinar nossos interesses aos dos acionistas, de 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 2023, 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

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Lívio Hagime Federici Kuze <i>Diretor-Presidente</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
Armando Sérgio Antunes da Silva <i>Diretor Financeiro e de Relações com Investidores</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
Ricardo Rodrigues Congro <i>Vice-Presidente Industrial e de Sustentabilidade</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024
José Antonio Martins Caires <i>Diretor sem Designação Específica</i>	15/03/2023 1ª RCA após agosto 2024

Diretores não estatutários

Nome/Cargo
Fabrizio Drager Horta Azevedo <i>Diretor Sustentabilidade das Operações</i>
Douglas Lichtenberger Catan <i>Diretor de Supply</i>
Alessandro Raphael Thompson da Luz <i>Diretor Comercial</i>
Eduardo Henrique Pinto de Carvalho <i>Diretor Jurídico e de Integridade e Compliance</i>

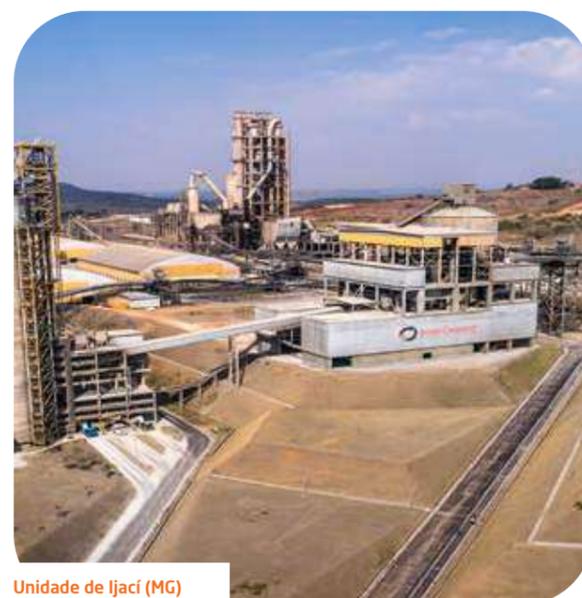
Comissão de Ética e Compliance

Composta por três membros, a instância alinha-se à nossa atuação, baseada em princípios internos e no propósito de produzir e entregar o bem a cada dia ao versar sobre a ética e integridade e zelar pelo cumprimento do Código de Ética e as políticas afins.

Composição

Nome/Cargo	Eleição/Mandato
Lívio Hagime Federici Kuze <i>Membro</i>	21/02/2023 Indeterminado
Luiz Augusto Klecz <i>Membro</i>	15/03/2023 Indeterminado
Paulo Sergio de Oliveira Diniz <i>Presidente</i>	15/03/2023 Indeterminado

Nosso Conselho de Administração, nossos comitês e nossa Diretoria-Executiva são compostos 100% por membros do gênero masculino.



Unidade de Ijaci (MG)

Integridade e compliance

GRI 2-15 | 2-24 | 2-25 | 2-26

Acreditamos em uma conduta ética, transparente e responsável no relacionamento com todos os nossos públicos de interesse. Esses compromissos, assim como nossas diretrizes relacionadas à integridade e ao combate à corrupção, estão formalizados em nosso Programa de Integridade e Compliance, que contempla, entre outros, políticas, normas, Código de Conduta, treinamentos, comunicações, Linha Ética – um de nossos principais meios para prevenir, identificar e corrigir irregularidades e atos ilícitos de qualquer natureza –, monitoramentos e avaliações de fornecedores de alto risco durante o processo de homologação e parte consultiva.

Com foco em *compliance*, em 2023 revisamos e atualizamos todas as nossas normas de governança, incluindo às de *compliance* e as previstas pela CVM, no intuito de permitir os melhores controles e adequação à realidade organizacional.

A área de Integridade e Compliance visa garantir que todos conheçam, compreendam e se comprometam com as normas e políticas internas. Para alcançar esse objetivo, realizamos uma série de capacitações.

Em 2023, foram 1,4 mil horas de participação em ações de formação e conscientização para nossos colaboradores e terceiros.

Treinamos todos os profissionais em assédio moral e sexual e capacitamos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio em atendimento à Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Criamos ainda conteúdo sobre o tema, que foi discutido pela Comissão de Ética e Compliance.

Do nosso quadro, 100% dos profissionais, que ingressaram até 31/10/2024 realizaram o treinamento sobre o Código de Conduta, Anticorrupção e Antitruste, e por volta de 400 funcionários e terceiros fixos participaram dos treinamentos de *compliance* presenciais nas fábricas e na matriz, promovidos durante a Jornada Profissional.

Também buscamos nos aproximar cada vez mais da nota 4 (máxima) na metodologia de avaliação de Programa de Integridade da Controladoria-Geral da União (CGU). Em 2023, ela ficou em 3.41. Nossa intenção é chegar a 3.62 em 2024.

Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção GRI 205-2

Indicador	2021		2022*		2023		
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	
Membros do órgão de governança	Número total de membros comunicados/treinados no ano	16	7	12	12	12	12
	Percentual de membros comunicados/treinados	100%	44%	100%	100%	100%	100%
Colaboradores	Número total de colaboradores	2.009	617	2.009	1.944	1.703	1.688
	Percentual de colaboradores comunicados/treinados	100%	31%	100%	97%	100%	99%

* Em 2022 tínhamos 15 membros em órgão de governança.

Promovemos ainda *workshop* com diretores e membros do Conselho de Administração e dos comitês para tratar especificamente sobre anticorrupção, antitruste e combate ao trabalho análogo à escravidão.

Também adotamos mecanismos de identificação de conflito de interesse, documentados na Política de Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações Envolvendo Conflito de Interesse que determina que, quando identificado potencial conflito de interesse, a pessoa envolvida no processo decisório deverá alegar-se impedida e abster-se de participar de uma determinada deliberação. A ausência de manifestação voluntária de qualquer tomador de decisão em potencial conflito de interesse será considerada violação aos princípios da boa governança corporativa, devendo tal comportamento ser levado imediatamente ao conhecimento do Conselho de Administração. Adicionalmente, mantemos Norma de conflito de interesses que define princípios e procedimentos obrigatórios para prevenir, tratar, evitar ou gerenciar possível situação de conflito de interesses em transações ou processos. Nossos profissionais também preenchem Declaração de Potencial Conflito de Interesses, avaliada pela área de Compliance.

Realizamos no mês de agosto a Semana de Integridade e Compliance, que contou com palestra sobre anticorrupção, em parceria com o Instituto Ethos, e *quizz* interativo com todas as nossas unidades abordando *cases* baseados em denúncias realizadas por meio da Linha Ética, nosso canal de comunicação exclusivo de *compliance*. Adicionalmente, ao longo da semana divulgamos diariamente vídeos-pílulas gravados pelos diretores com dicas sobre *compliance*.

Convidamos fornecedores e clientes para os eventos, de forma a disseminar nossa cultura de integridade por toda a rede. Além de homologarmos nossos fornecedores, todos os nossos contratos têm cláusulas relacionadas a cumprimento de legislações anticorrupção, sociais e ambientais, Código de Conduta, Norma de Anticorrupção e Norma de Relacionamento com a Concorrência (Antitruste).

Além disso, a cada dois anos aplicamos a Pesquisa de Percepção do Ambiente de Integridade, que apresentou favorabilidade de 90% e permitiu que programássemos ações específicas para determinadas unidades em 2024.

Ao identificar qualquer evento indevido em nossas atividades, em relação ao Código de Conduta ou outras políticas internas, leis ou regulamentos, nossos colaboradores e demais *stakeholders* podem comunicar o fato por meio de nossa Linha Ética. Com o canal, identificamos e sanamos questões com potencial para afetar nossos processos e nossa reputação.

As denúncias podem ser feitas de forma segura e anônima. Também é possível fazer reclamações, sugestões e elogios e sanar dúvidas sobre temas relacionados a conduta e integridade. O canal está disponível 24 horas por dia, por telefone, *site* (que conta com recursos de acessibilidade) e *e-mail*. Uma empresa independente é responsável por receber os comunicados, classificá-los e direcioná-los às áreas competentes.

Em 2024 iremos ofertar treinamentos aos prestadores de serviços de alto risco, ou seja, os que atuam em nosso nome e interagem com agentes públicos, sobre temas anticorrupção, antitruste e Código de Conduta.

Destaque em relação à Linha Ética foi a melhoria do Service Level Agreement (SLA), ou seja, o tempo de resposta entre a abertura do chamado, a investigação, a análise e o encerramento. Passamos de 80 dias corridos no início de 2022 para abaixo de 30 dias, em média, menor que a meta prevista de 40 dias. Em 2023 realizamos ainda treinamentos técnicos com os colaboradores que conduzem as investigações da Linha Ética. Todos os profissionais que ingressam na Companhia são apresentados ao canal. Os contatos estão disponíveis em adesivos nas unidades e na tela de fundo dos computadores.



E-mail:
intercement@canalconfidencial.com.br



Site:
canalconfidencial.com.br/intercement



Telefone:
0800 941 9568

Os temas mais abordados na Linha Ética são incluídos nos materiais de treinamentos presenciais da Jornada Profissional.

Veja, no Caderno de Indicadores, as associações que integramos e a parcela de executivos oriunda das comunidades locais

Número total e percentual de parceiros de negócio para os quais foram comunicados políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização GRI 205-2

Indicador	2021		2022		2023	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número	780	0	1.054	0	639	0
Percentual	28%	0%	41%	0%	27%	0%

Número de preocupações que foram apresentadas e a porcentagem de preocupações que foram tratadas e solucionadas ou consideradas sem fundamento* GRI 2-26

	2021	2022	2023
Número de preocupações recebidas durante o período de relatório	103	135	162
Número de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relatório	35	129	154**
Porcentagem de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento durante o período de relatório	34%	96%	95%

* Em 2021 e 2022 incluíram temas como: conduta inadequada, assédio moral, assédio sexual, conflito de interesses, segurança do trabalho e discriminação; em 2023: conduta inadequada, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, conflito de interesses, segurança do trabalho, meio ambiente, discriminação e reclamação.
** Os oito comunicados que permaneceram em aberto em 2023 estavam dentro do prazo médio de solução e já foram encerrados.

Gestão de riscos

GRI 2-13

A gestão de riscos reflete a preocupação com as pessoas e nosso compromisso com a vida em primeiro lugar, assim como com o meio ambiente e a sustentabilidade dos negócios.

Nossa Política de Gestão de Riscos está vigente desde 2021, com aplicação em todas as unidades. Por meio dela, acompanhamos e mitigamos ameaças com potencial de impactar as operações, nossa reputação e nosso valor. Revisamos constantemente a Matriz de Riscos, atualizamos o nível de priorização dos temas e mantemo-nos atentos a novos riscos.

Trabalhamos para que a gestão de riscos seja compreendida por nossos colaboradores e parceiros como indispensável para a tomada de decisão nos diversos níveis e atividades. Treinamos as equipes em relação a normas e procedimentos, sempre valorizando a segurança em primeiro lugar, e as estimulamos a relatar eventuais desvios por meio de canais seguros.

Nosso gerenciamento de riscos está baseado no modelo Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO-ERM), que define responsabilidades e formas de interação entre os agentes envolvidos, em três linhas de defesa.



Primeira Linha de Defesa – Estão localizados 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.

Segunda Linha de Defesa – 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.

Terceira Linha de Defesa – É representada por nossa área de Auditoria Interna, que atua no fornecimento de avaliações independentes à Administração para verificar a eficácia dos processos e controles internos e identificar desvios operacionais e financeiros decorrentes de falhas e/ou fraudes.



Em relação a temáticas relacionadas a ESG, seguimos as recomendações propostas pelo Grupo de Trabalho sobre Divulgações Financeiras Relacionadas com o Clima (TCFD, na sigla em inglês) sobre governança, estratégia, gestão de riscos, métricas e metas, às quais passamos a utilizar como referência para gestão do tema em 2021, além de nossa agenda para 2030.

Os principais riscos identificados em nossas atividades são referentes a três pilares: regulamentação e legislação; pilares físicos, que são os eventos extremos da natureza; e pilar reputacional. Os três podem gerar impactos financeiros sobre a operação. Monitoramos frequentemente esses riscos e desenvolvemos metodologia para acompanhar os efeitos das mudanças climáticas, que interferem diretamente em nossas atividades industriais. Monitoramos as discussões sobre o mercado de carbono em fóruns setoriais ou multisetoriais, calculando potencial impacto financeiro sobre os negócios. Realizamos ainda projeções referentes às principais variáveis climáticas e suas eventuais consequências para as unidades fabris de cimento.

Nossa atividade industrial é classificada como grau de risco 4, o mais alto para o Ministério do Trabalho. Nossas operações envolvem todos os riscos pertinentes a uma indústria, como trabalho a quente, em altura e com eletricidade. Por isso, mantemos um forte programa de segurança do trabalho, em uma Escalada de Transformação, que tem como propósito chegar a 2030 com acidente zero. Todas as nossas fábricas possuem Plano de Ação de Atendimento a Riscos e Monitoramento, para acompanhar possíveis ameaças e guiar a tomada de decisão em casos de acidentes.

Além das ações preventivas desenvolvidas periodicamente no ambiente fabril, a área Jurídica e de Integridade e Compliance tem forte presença nas unidades de negócio por meio do programa Conexão Legal, idealizado para aprimorar processos preventivos e impulsionar a capacitação continuada das pessoas.

A ideia central do Conexão Legal é pavimentar caminhos sustentáveis entre o Jurídico e as demais áreas e clientes internos, buscando enfatizar o viés preventivo, de modo a evitar novos processos e riscos, criar cultura e treinar os agentes de governança.

O Conexão Legal inclui ações que proporcionam mais segurança interna, como publicação de informativos comunicando novas leis e o que muda no dia a dia, treinamentos, fóruns técnicos e de acompanhamento de demandas ativas, avaliação de projetos de lei e regulamentos que influenciam nosso negócio, indicação de advogados e advogadas para presença constante nas unidades, etc.

Também desenvolvemos ações para mitigar possíveis riscos envolvendo nossos fornecedores e terceiros, como homologação dos fornecedores, cláusulas contratuais relacionadas a cumprimento de legislações e treinamentos. Em 2023, criamos o Grupo de Trabalho (GT) Direitos Humanos na Rede de Valor, que atua na mitigação de risco de trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil.

Desde 2022 contamos com uma área de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos, com profissionais qualificados, que atuam para identificar e mapear as ameaças, revisando controles internos. Com a nova estrutura, passamos a acompanhar com mais agilidade e frequência as possíveis ameaças aos negócios.

Unidade de Nova Santa Rita (RS)



Mudanças climáticas GRI 201-2

RISCOS

Regulatórios: restrições para emissões de GEE; limitação de produção de cimento ou aumento de custo podem viabilizar produtos substitutos de cimento e concreto; e necessidade de acessar capital.

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

Reputacional: impacto à nossa imagem por percepção de ação insuficiente de redução de emissões de GEE.

Esses riscos podem impactar os custos financeiros devido à necessidade de realizar investimentos para reduzir emissões e/ou aumentar custos operacionais para cumprir os requisitos do mercado regulado de carbono e implementar ações de adaptação aos eventos extremos.

OPORTUNIDADES

Regulatórias: incentivo aos investimentos em aumento da eficiência carbônica e adoção de novas tecnologias. O custo do CO₂ emitido poderá viabilizar investimentos para aumento da eficiência carbônica.

Físicas: 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.

06

ENTREGAMOS O BEM A CADA DIA

Nos posicionamos na zona de excelência na pesquisa de satisfação interna promovida pela quinta vez, avançando na percepção de liderança

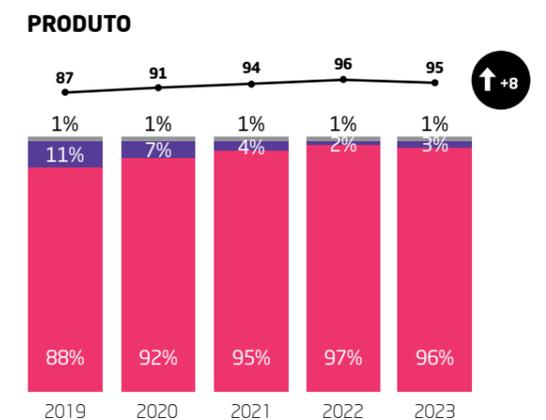
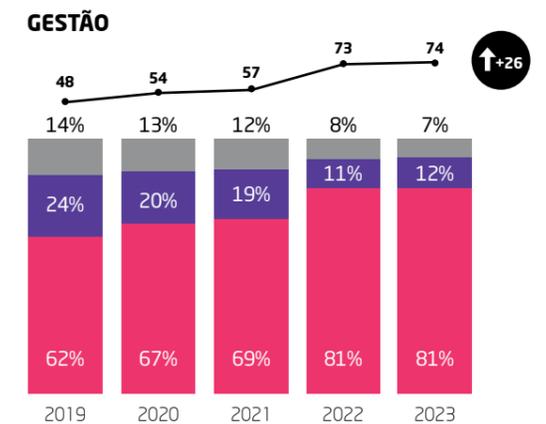
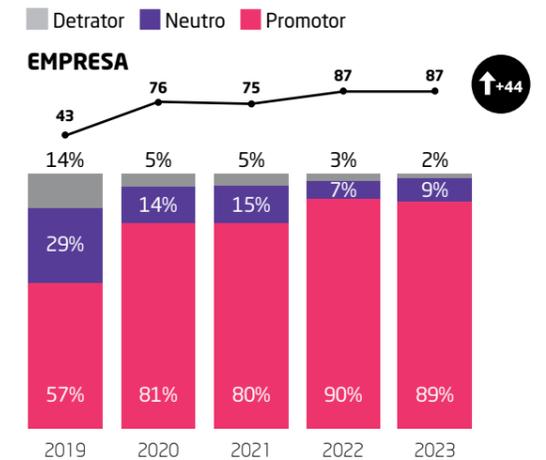
Nossas pessoas

Em 2023, fortalecemos nosso compromisso com o desenvolvimento e a evolução de nossas pessoas. Mais do que nunca, contamos com o talento de nossos mais de 1.700 colaboradores e 1.750 terceiros para construir e entregar o bem a cada dia. Foi um ano de muito aprendizado, com nossos times trabalhando em prol de um propósito comum.

Aplicamos a quinta pesquisa de satisfação interna, NPS, e mantivemos o patamar de clima e engajamento, garantindo resultado na zona de excelência, com 87 pontos. Além disso, avançamos na percepção de liderança, passando de 73 pontos, em 2022, para 74. Após a pesquisa de clima, montamos grupos de trabalho para aprimorar aspectos apontados e melhorar continuamente.

Pesquisa NPS

O reconhecimento veio também com o selo Great Place to Work (GPTW), o mais renomado órgão global, que afere a qualidade da gestão de milhares de empresas. Conquistamos a 20ª posição entre as 100 melhores empresas para trabalhar em São Paulo e, no cenário nacional, fomos a 17ª melhor empresa industrial e a 34ª entre as 150 melhores para trabalhar no ranking multimercado.





2021 Entre as 5 Melhores Empresas em Gestão de Pessoas



2022 Entre as 5 Melhores Empresas em Gestão de Pessoas
Certificação e Premiação GPTW
17° Ranking Indústria



2023 Certificação e Premiação GPTW
20° Ranking São Paulo
34° Ranking Brasil

Esses resultados são fruto do projeto de transformação cultural iniciado em 2019 e que tem se fortalecido de forma consistente a cada ano. Promovemos diversas ações que refletem nossos princípios:

1.

Ter a vida em primeiro lugar

2.

Fazer o que acreditamos e falamos

3.

Respeitar cada pessoa

4.

Fazer melhor

5.

Concretizar parcerias sustentáveis

Exemplo é o programa Cultura que transforma, no qual baseados em nossos princípios e seus significados, além de vídeos com a participação de diretores, demonstramos de forma humanizada e prática como o dia a dia das pessoas é impactado. Além disso, criamos o selo Cultura que transforma, presente em nossas campanhas, e um código de cores especialmente para o tema, a fim de identificar cada um dos princípios em nossas comunicações.

Consolidamos uma gestão horizontal e inclusiva, oferecendo às pessoas a quantidade de informações necessárias para a tomada de decisões qualificada e consciente. Para promover uma gestão transparente e a comunicação mais leve e de mão-dupla, em 2022 criamos a Rede Somos e reestruturamos nossos canais de comunicação; em continuidade a esse movimento, em 2023 lançamos o aplicativo Somos Conexão. A nova ferramenta, mobile e *on-line*, trouxe mais agilidade na comunicação entre as pessoas e maior interação. Semelhante a uma rede social, o aplicativo permite a postagem de notícias e fotos, com curtidas e comentários, criação de grupos, entre outras funcionalidades. O Somos Conexão também funciona como um *hub* de informação e já conta com a adesão massiva de nossa força de trabalho.

Ainda no âmbito da comunicação, mantivemos o Papo de Gestão e o Giro. O primeiro é um canal para que os gestores sejam informados sobre assuntos pertinentes – como a publicação de uma matéria de interesse na imprensa – de forma mais rápida. O Giro é uma reunião *on-line* mensal, aberta a 100% dos colaboradores, em que diversas pessoas informam sobre suas áreas e respondem perguntas.

Atração e engajamento de talentos

GRI 2-7 | 2-19 | 2-20

Buscamos atrair e engajar um *pool* diverso de talentos por meio da oferta de benefícios e remuneração compatíveis com o mercado, além de proporcionar oportunidades de crescimento profissional. Divulgamos o mapa de carreira em todas as unidades para que as pessoas visualizem onde estão e possam direcionar seu desenvolvimento para as posições em que querem chegar.

Nosso pacote de benefícios inclui: assistência médica, assistência odontológica, seguro de vida, previdência privada, empréstimo consignado, auxílio-creche, vale-alimentação e/ou refeição, refeitório e fretado para as unidades fabris, convênio farmácia, a plataforma educacional Edupass e o Gympass, que proporciona desconto em academias e acesso a plataformas de saúde e bem-estar. Por meio do Edupass, os colaboradores e seus familiares podem fazer cursos de graduação, pós-graduação, idiomas e cursos livres com bolsas ou descontos de até 80%. Em 2023, sistematizamos os benefícios de cada unidade e realizamos melhorias nos planos médicos.

Em relação aos salários, fazemos pesquisas anuais para manter a remuneração justa, a partir das quais alinhamos as referências internas. A Política de Remuneração, formalmente aprovada pelo Conselho de Administração desde 17 de maio de 2021 e que está disponível na nossa página de Relações com investidores (investidores.intercement.com.br), está sintonizada às melhores práticas de mercado, com o intuito de atrair e reter talentos e bons profissionais que demonstrem qualificação, competência e perfil sintonizado às nossas características e necessidades.

A remuneração fixa é determinada de acordo com as funções e responsabilidades de cada um. Já nosso Incentivo de Curto Prazo (ICP), cujo objetivo é focado no crescimento sustentável do resultado operacional e geração de caixa para o ano calendário, tem métrica de medição e pagamento ajustada à geração de valor. No ICP dos executivos há, inclusive, critérios relacionados à nossa agenda ESG.

Em atração de talentos, demos continuidade ao programa Quem indica Amigo é, no qual nossos profissionais sugerem pessoas para as vagas abertas e recebem prêmios caso o indicado seja contratado. Realizamos também programa de estágio e *trainee*, com alto índice de aproveitamento.

Em nossas seleções, incentivamos a representatividade dos grupos sub-representados no Brasil, o que é estimulado, por exemplo, com o programa de emprego apoiado, direcionado à inclusão de Pessoas com Deficiência **(mais informações no tópico Diversidade e Inclusão)**.

Também procuramos qualificar e contratar mulheres, considerando o desequilíbrio de gênero no setor da construção civil. Estimulamos a prática de que pelo menos um homem e uma mulher com possibilidades semelhantes cheguem às etapas finais de nossas seleções. Em 2023, conseguimos manter a representatividade de mulheres em nossos quadros, ainda que tenhamos reduzido o número total de colaboradores.

Colaboradores por tipo de jornada de trabalho/gênero* GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total**
Número de empregados em tempo integral	333	1.514	1.847	366	1.482	1.848	344	1.211	1.555
Número de empregados de período parcial	9	153	162	10	151	161	8	140	148
Total	342	1.667	2.009	376	1.633	2.009	352	1.351	1.703
Percentual	17%	83%		19%	81%		21%	79%	

*Os empregados em período integral cumprem 200 horas mensais. Os empregados em período parcial cumprem menos de 200 horas mensais.
**Em 2023 vendemos a unidade Concreto, impactando no número total de empregados.

Número total de empregados por região GRI 2-7

	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Número de empregados permanentes em 2021	276	277	1.244	212	2.009
Número de empregados permanentes em 2022	265	277	1.264	203	2.009
Número de empregados permanentes em 2023	236	253	1.023	191	1.703

*Não temos empregados na Região Norte e nem empregados temporários

Veja, no Caderno de Indicadores, detalhes sobre o perfil de nossos profissionais.

Razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens por categoria funcional* GRI 405-2

Categoria funcional	2021	2022	Em 2023 realizamos uma revisão nas classificações dos níveis e, com isso, temos novas e diferentes divisões das consideradas nos anos anteriores. Mantivemos, contudo, a mesma proporção do salário de um ano para o outro.	Novas categorias funcionais	2023
Gestão	1,0	0,9		Superintendente/Gerência sênior	0,9
Média Gestão/Consultores	1,2	1,0	Gerência	1,0	
Especialistas	1,0	1,0	Coordenação	0,9	
Coordenadores	0,9	0,8	Analista	0,9	
Chefias operacionais	0,8	0,9	Operação	0,8	
Administrativo/Operacional	0,8	0,8			

*Para o cálculo da razão salarial foi utilizado somente o salário-base pois não temos uma política de remuneração diferenciada - o salário-base equivale à remuneração. Foram consideradas todas as fábricas.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

		2022	2023
Taxa de retorno	Homens	1,00	0,88
	Mulheres	1,00	0,93
Taxa de retenção	Homens	0,98	0,88
	Mulheres	0,95	0,93

Mais detalhes pode ser conferidos no Caderno de Indicadores.



Diversidade e inclusão

No ano, demos continuidade ao compromisso assumido com a criação da área de Diversidade e Inclusão, de contribuir para uma sociedade mais justa e equitativa. Buscamos fortalecer a diversidade e incluir, de forma efetiva, os principais grupos minorizados em termos de representatividade social, econômica e/ou em situação de maior vulnerabilidade social.

Promovemos *workshop* sobre Comunicação Inclusiva, para garantir que as pessoas se sintam incluídas a partir da comunicação. Amplificamos ainda mais as diversas vozes internas, com o fortalecimento e maior maturidade de nossos Grupos de Afinidade (GA):

- Construtoras do Amanhã (mulheres),
- Cores (LGBTQIAP+),
- Tons (raça) e
- Inclusão ICB (Pessoas com Deficiência e aliados).

Os grupos passaram a contar com nome, identidade e propósito, além de terem realizado diversas iniciativas educativas e sociais ao longo do ano para gestores, colaboradores próprios, profissionais terceiros, clientes e fornecedores, como o mês da Mulher, a Semana da Consciência Negra, a Semana do LGBTQIA+ e a Semana da Inclusão ICB.

Ação de destaque foi a realizada pelo grupo Construtoras do Amanhã no mês da mulher. Elas promoveram uma campanha nacional em que cada unidade escolheu uma iniciativa social direcionada a mulheres em situação de vulnerabilidade. Durante todo o mês de março, as Construtoras buscaram doações para os projetos. No fim do período, 12 organizações da sociedade civil foram beneficiadas, impactando positivamente a vida de mais de 2 mil mulheres em todo o País.

Temos como diretriz incluir grupos minorizados em nossas operações, estimulando assim a diversidade

Também foi criado o Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIV) das Construtoras do Amanhã, com foco em educação financeira. O grupo realizou a primeira *live* sobre o tema, para ajudar as mulheres a conquistar sua independência e serem donas da própria história. As Construtoras do Amanhã participaram ainda do oitavo Congresso Brasileiro do Cimento.

Além do GA Construtoras do Amanhã, diversas ações foram realizadas para transformar nossas dependências em espaços de acolhimento, segurança e escuta, e promover a equidade de gênero na indústria da construção civil. Formamos a primeira turma do Mulheres que Constroem, em Campo Formoso (BA). A ação-piloto oferece formação educacional e técnica para mulheres da comunidade. A expectativa é que o programa seja ampliado para outra unidade em 2024. Concluímos também o Programa de Desenvolvimento em Gestão (PDG),

iniciado em 2022, com 34 mulheres formadas e 5,4 mil horas de participação. O PDG é uma formação intensiva de mulheres, de 158 horas, para assumirem desafios corporativos mais complexos. O programa traz uma forte contribuição para aumentarmos a representatividade feminina em posições de liderança.

O curso incluiu um módulo de Gestão Empresarial, aplicado por uma renomada universidade; um módulo de Liderança Feminina, com foco em *soft skills* e empoderamento feminino; e imersão com nosso Comitê Executivo, dividida em mentoria e *shadowing*. No final do programa, as participantes apresentaram um projeto estratégico desenvolvido para solucionar problemas e capturar oportunidades em nossas operações.

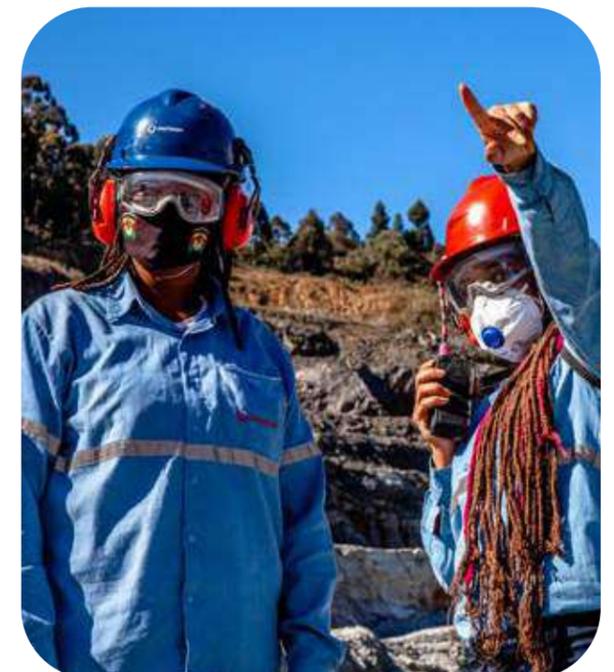
Em conformidade com o programa Emprega Mais Mulheres, previsto na Lei 14.457/2022, realizamos formação interna do Comitê Interno de Prevenção de Acidentes (Cipa), formalizando seu papel de prevenir e tratar casos de assédios moral e sexual, além de treinar 100% dos colaboradores sobre o tema. Dessa forma, atendemos a todas as diretrizes do programa. Na área de inclusão, implementamos o programa de Emprego Apoiado. Trata-se de metodologia reconhecida e utilizada mundialmente, que sistematiza de forma técnica todo o processo de contato, conexão, inclusão e inserção de Pessoas com Deficiência (PcDs) nas empresas. O objetivo é promover inclusão plena e igualdade de oportunidades para PcDs no local de trabalho.

O emprego apoiado se caracteriza por inclusões personalizadas, postos de trabalho compatíveis com as potencialidades e habilidades da pessoa, salários justos e acessibilidade, com apoio de consultor de emprego apoiado, que é progressivamente retirado. Em 2023, desenvolvemos a fase de conexão e

atração. Ainda no ano, as pessoas contratadas por meio do programa iniciaram seus ciclos de desenvolvimento.

No contexto do emprego apoiado, também firmamos parcerias com algumas instituições, como a Fundação Dorina Nowill, que se dedica à inclusão social de pessoas cegas e com baixa visão há mais de 75 anos. Visando à atração de talentos PcDs, aderimos ao aplicativo Únicos – rede social direcionada a PcDs, e participamos da feira de empregos incluir PcD.

Durante a Copa do Mundo de Futebol Feminino, que aconteceu de 20 de julho a 20 de agosto de 2023, lançamos campanha para mobilizar nosso time a torcer pela seleção. Realizamos ações nas unidades, com decoração temática, área reservada para a transmissão dos jogos e café da manhã, e convidamos os colaboradores a assistir aos jogos. Acreditamos que engajar cada vez mais as pessoas para torcerem e comemorarem com as jogadoras é uma forma de valorizar a representatividade feminina em todos os espaços.



Desenvolvimento e capacitação

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

Acreditamos que as pessoas são livres para criarem as próprias jornadas de desenvolvimento, com autonomia, consistência e responsabilidade. Ferramenta importante nesse processo é a Fábrica do Saber, nosso centro de aprendizagem, que disponibiliza conteúdo, incluindo os treinamentos obrigatórios, como os relacionados a ética e *compliance*. Em 2023, mantivemos o investimento na Fábrica do Saber, com novas trilhas e formações. Foram mais de 20,5 mil horas de participação.

Por entendermos que nossos colaboradores têm muito a ensinar, criamos, em 2023, a certificação Fabricantes do Saber. Desenhamos a certificação de quatro módulos para formar como educadoras as pessoas que são referências técnicas de cada área, viabilizando à estruturação e à ampla disseminação de conhecimentos e habilidades críticas para o nosso negócio. No primeiro ano, 75 multiplicadores de conhecimento foram capacitados.

Para toda a liderança, focamos nos temas de gestão de pessoas e carreira, com o lançamento do *workshop* Feedback Avançado e Formação em Liderança e Performance. Abordamos temas e praticamos ferramentas essenciais para a gestão de pessoas como: *feedback*; definição de *performance*; alinhamento de parâmetros de *performance*; parâmetros de atuação por cargo; maturidade profissional; plano de carreira; *pipeline* de liderança; liderança situacional; gestão da motivação; neurociência; e saúde mental.



Durante a semana, levamos diversas palestras para as unidades, sobre temas como saúde mental, inteligência emocional, carreira e *performance*, remuneração e benefícios, planejamento da aposentadoria, *compliance*, integridade e educação financeira.

Em 2024, abordaremos também diversidade e inclusão e estenderemos a palestra sobre educação financeira para as famílias dos colaboradores. De janeiro a dezembro, com exceção de fevereiro, buscamos levar a Semana da Jornada Profissionais para as dez unidades fabris, além da sede administrativa. Em 2023, ela desenvolveu mais de 700 funcionários e terceiros, contemplando 70% das unidades.

Ainda no âmbito do desenvolvimento, realizamos o sexto e o sétimo ciclos de avaliação de *performance*, utilizando nossa metodologia própria, o Mapeamento KeyPePo, com o objetivo de avaliar, reconhecer e desenvolver os colaboradores para *performances* sustentáveis e superiores. A metodologia avalia a criticidade das posições ocupadas frente aos desafios estratégicos, possibilita reconhecimentos, movimentações e *feedbacks* com base nas análises, além de identificar talentos diferenciados, potenciais sucessores e oportunidades de otimização do *design* organizacional.

Em 2023, conseguimos aumentar o número de horas de formação em relação ao exercício anterior, a partir do compartilhamento de *expertise* entre nossas pessoas e de absorção de conteúdos externos. Atingimos recorde de formação e utilização das ferramentas de desenvolvimento e aprendizagem, contabilizando mais de 80 mil horas, o que acreditamos representar uma referência na indústria.

Em agosto de 2023, realizamos também o Segundo Encontro da Liderança em São Paulo, no qual passamos dois dias discutindo temas como propósito, cultura e planejamento estratégico.

Além disso, na área industrial tivemos quatro programas específicos de formação, sendo um continuado e três novos, no âmbito do Ser+Líder, que forma a liderança em temas pertinentes ao cenário industrial; do Ser+Crescimento, que forma líderes industriais em potencial; e do Ser+Conhecimento, destinado a operadores de painel.

O Ser+Líder é uma capacitação *on-line* para a liderança das áreas industrial, de sustentabilidade e *supply*, com encontros mensais de aproximadamente 1h30 e duração de um ano. Entre os temas abordados em 2023 estiveram segurança, diversidade, saúde mental e segurança psicológica. Para o programa, criamos uma roda de conversa com a participação de diretores sobre o mesmo tema abordado no treinamento. Em 2023, o Ser+Líder formou 178 líderes industriais, com 2,4 mil horas de participação.

Com formato mais compacto, o Ser+Crescimento é focado no desenvolvimento de sucessores. Os temas abordados são os mesmos do Ser+Líder, com as devidas adequações, para que haja alinhamento entre esses profissionais. A formação também inclui palestras mensais de 1h30 de duração. Os participantes foram escolhidos a partir de avaliação entre os possíveis futuros líderes. Foram formados 159 colaboradores, em 1,024 horas de participação.

O Ser+Conhecimento, por sua vez, é uma formação técnica de pessoas que querem se tornar operadores de painel. Os profissionais são capacitados para atuar no painel de controle das fábricas, uma sala com cerca de dez computadores que comandam todas as operações. Formamos 20 profissionais, com 960 horas de participação.

Um evento importante na área de desenvolvimento e para nossas pessoas em cada unidade produtiva é a Semana da Jornada Profissional, que envolve o público das fábricas, tanto colaboradores próprios como terceiros.

Média de horas de treinamento por gênero GRI 404-1

	2021	2022	2023
Homens	27,1	26,5	54,5
Mulheres	35,7	43,9	43,4
Total	28,6	30,1	52,1

Média de horas de treinamento por categoria funcional GRI 404-1

Categoria funcional	2021	2022	Categoria funcional	2023*
Executivos	28,1	30,6	Executivos	31,2
Alta gestão	14,6	49,2	Gerência sênior	42,2
Gestão	35,6	77,3	Gerência	40,9
Média gestão/Consultores	35,9	53,1	Coordenação	67,5
Especialistas	33,8	34,7	Analista	38,4
Coordenadores	73,0	44,5	Operação	56,7
Chefias operacionais	61,4	61,4		
Administrativo/Operacional	23,3	23,8		
Total	28,6	30,4	Total	52,1
Categoria funcional	2021	2022	Categoria funcional	2023
Aprendizes	13,4	16,2	Aprendizes	56,3
Estagiários	21,6	35,0	Estagiários	53,4
Total	17,4	21,6	Total	54,7

* Em 2023 realizamos uma revisão nas classificações dos níveis e, com isso, temos novas e diferentes divisões das consideradas nos anos anteriores.

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Categoria funcional	2021			2022			2023*			
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Categoria funcional	Total	Homens	Mulheres
Executivos	100%	100%	0%	100%	100%	0%	Executivos	100%	100%	0%
Alta gestão	67%	58%	8%	100%	86%	14%	Superintendente/ Gerência sênior	100%	72%	28%
Gestão	92%	70%	22%	100%	62%	38%	Gerência	96%	78%	22%
Média gestão/ Consultores	92%	67%	26%	96%	74%	26%	Coordenação	96%	81%	19%
Especialistas	94%	59%	35%	92%	62%	38%	Analista	93%	60%	40%
Coordenadores	93%	91%	3%	92%	94%	6%	Operação	96%	89%	11%
Chefias operacionais	89%	67%	22%	100%	76%	24%				
Administrativo/ Operacional	82%	74%	9%	85%	88%	12%				
Total	86%	71%	15%	88%	81%	19%	Total	96%	81%	19%

* Em 2023 realizamos uma revisão nas classificações dos níveis e, com isso, temos novas e diferentes divisões das consideradas nos anos anteriores.

Segurança, saúde e bem-estar

GRI 403-1 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-7 | 403-9 | 403-10

Ter a vida em primeiro lugar é um dos nossos princípios. Assim, estruturamos nossas ações para garantir a saúde e a segurança dos colaboradores, terceiros e da sociedade que nos cerca. Nossas operações estão em conformidade com as leis vigentes, e todas as nossas unidades industriais e sede administrativa possuem certificação integrada ISO, que inclui a ISO 45001, norma internacional focada na melhoria do desempenho em Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Em todas as nossas fábricas estão estruturadas Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).

Atuamos em três frentes principais:

- 1. Sistemas e processos**, buscando aprimorar continuamente nossa gestão, nossas normas, nossos procedimentos e nossa atuação em campo;
- 2. Pessoas e comportamento**, com foco na avaliação do comportamento dos colaboradores e promoção de ambiente de segurança psicológica; e
- 3. Ambiente de trabalho**, garantindo a manutenção de nossas estruturas físicas, a partir do avanço tecnológico.

A cada ano realizamos melhorias contínuas em nossos programas de segurança, seguindo a temática da Escalada de Transformação que tem como meta chegar a 2030 com acidente zero. Para isso, mantemos as seguintes iniciativas:

Regras de Ouro: foram formuladas com base no histórico de acidentes na indústria mundial de cimento, visando prevenir os principais riscos que podem gerar acidentes graves ou fatais. Caso uma dessas regras seja desrespeitada, a política corporativa de consequência deve ser aplicada. Juntamente com as Regras de Ouro, há o Princípio de Ouro, que reforça o dever de todos de aplicar o Cuidado Ativo ao identificar uma atividade insegura, paralisando-a e orientando a correção.



Temos também o Direito de Recusa, que empodera qualquer trabalhador para recusar uma atividade se não se sentir seguro para realizá-la. O Princípio de Ouro e o Direito de Recusa refletem nosso lema: “Faremos de forma segura ou não faremos”.

Radar da segurança: conjunto de regras e procedimentos de segurança, com 24 processos críticos. As ferramentas são dispostas no modelo de PDCA (Planejar, Fazer, Checar, Agir, na sigla em inglês). O objetivo é conceber uma sistemática que permita definir objetivos e metas para cada unidade, garantindo melhor desempenho em relação à política de segurança.

Programa de Segurança Comportamental: analisa o nível de aderência do nosso comportamento em relação à segurança. As Observações de Comportamento Seguro desenvolvem a capacidade das pessoas de percepção dos riscos e ressaltam a importância da contribuição de todos na melhoria contínua do nosso sistema de segurança, por meio da identificação e remoção de possíveis causas de acidentes (barreiras).

Programa TransformAÇÃO: criação de estímulos e direcionamento de ações que influenciam integralmente o cuidado de nossos colaboradores. A temática da Escalada da Transformação segue sendo utilizada nas campanhas e comunicações de segurança do trabalho, como forma de contextualizar a abrangência dos processos e ferramentas de segurança existentes para atingirmos o objetivo de acidente zero. A jornada é dividida em quatro fases: Plano de Prevenção, Reporte de Acidentes, Zero Dano e Zero Acidente.

Complementarmente, adotamos no ano várias medidas de reforço, entre elas:

- **Digitalização das ferramentas de segurança do trabalho** adotadas no dia a dia das fábricas, com o propósito de reduzir tarefas administrativas e manuais, possibilitando a análise mais rápida e assertiva dos dados. Assim, é possível focar na evolução da qualidade dos nossos processos, indo além do acompanhamento em relação à realização ou não deles.

- **Semana da Prevenção**, realizada em todos os meses ímpares do ano pelas fábricas, contemplando ações de desenvolvimento e conscientização sobre temas específicos de segurança do trabalho, em especial quanto aos riscos inerentes às operações e/ou ocorrências registradas.

- **Programa TMH (Tirar da Mão Humana)**, que reúne ideias e projetos que eliminem a necessidade da presença do trabalhador perante um risco. A ferramenta, que pode ser utilizada por qualquer profissional, está alinhada aos conceitos da Hierarquia de Controle. Os colaboradores podem propor sugestões, como a adoção de uma tecnologia, mudança no método da atividade e/ou melhoria no processo de fabricação que, se for implementada, é capaz de eliminar a exposição a um risco de acidente ou doença profissional. No âmbito do programa, destacou-se a iniciativa da fábrica em São Miguel, que testou o uso de drones para inspeção END (Ensaio Não Destrutivo) em chaminés, eliminando a exposição humana em alpinismo ou cesto suspenso para medição de espessura em chaminés.



- **Uso e tratativa do Relatos de Comportamentos e Desvios (RCD)**, que pode ser preenchido por todos os colaboradores, via sistema ou impresso, de forma anônima, relatando condição insegura ou desvio comportamental. Em 2023 foram registrados 109.467 RCDs, inseridos em sistema informatizado para registro e tratativa por parte dos gestores – que comunicam as soluções aos profissionais.

- **Revitalização do Programa de Segurança Comportamental**, iniciativa relevante para o desenvolvimento da cultura de segurança em todos os níveis organizacionais e alcance de zero acidente. No âmbito do programa, reforçamos os conceitos para os times das unidades produtivas, com iniciativas de reciclagem dos Observadores de Comportamento Seguro, inclusão de parceiros fixos nos programas e digitalização da análise dos dados das Observações de Comportamento Seguro (OCS) – cujo volume, em 2023, foi de 19.225, evolução de 14% em relação a 2022.

- **Capex SST** para melhorias e recuperação de itens de segurança em estruturas e atendimento legal. Em 2023 o foco dos investimentos foram as estruturas civis e o atendimento às Normas Regulamentadoras (NRs) 10 (eletricidade) e 12 (máquinas e equipamentos), que agregam maior potencial de acidente. Mantemos programa de manutenção das áreas prediais, considerando que a emissão de poeira fugitiva do processo produtivo pode impactar as estruturas fabris. Assim, em conjunto com a área de Engenharia, a de SST mantém um fluxo de inspeção periódica das plantas. Também adaptamos nossas fábricas, construídas, em sua maioria, antes da elaboração das Normas Regulamentadoras, para atender aos normativos e modernizá-las. Começamos esse processo partindo dos aspectos mais críticos em relação aos riscos às pessoas até chegar às exigências administrativas.

Nossas ações são estruturadas tendo como base a vida em primeiro lugar

Além disso, realizamos diariamente os Diálogos Diários de Segurança (DDS) em cada área, e eventuais DDS temáticos, com todos os profissionais das fábricas, e enviamos comunicações mensais sobre temas de segurança. Conduzimos ainda um programa de integração de segurança em que os novos profissionais recebem o apadrinhamento, por ao menos um mês, de um profissional mais experiente.

Antes da execução de qualquer atividade de risco, elaboramos um Planejamento Formal de Atividade Crítica, que detalha exaustivamente como a tarefa deve ser realizada. Todos os colaboradores são treinados anualmente sobre as Análises de Risco da Tarefa (ARTs), e atestam, por assinatura, que conhecem os riscos e as respectivas medidas de controle para evitar acidentes.

Em caso de acidentes, temos brigadas de emergência treinadas em cada uma das fábricas, presentes em todos os turnos. Quando ocorre um incidente, acionamos nosso Plano de Atendimento de Emergência. O painel central comunica todas as lideranças da fábrica, dando início a um fluxo estruturado de comunicação, gestão e apoio à ocorrência, envolvendo diversos níveis e áreas internas, se necessário.

Mensalmente, realizamos o Fórum de Prevenção, que possibilita conectar todas as fábricas e todos os times corporativos para o alinhamento de informações, troca de experiências e divulgação de temas relacionados aos processos de saúde e segurança das operações. No fórum são apresentadas as causas de eventuais acidentes, as soluções adotadas, as lições aprendidas e divulgadas as ações de abrangência.

Em 2023, passamos a adotar testes de bafômetros automáticos na entrada das fábricas – medida que busca assegurar nossa Regra de Ouro número 1: “É proibido entrar nas instalações e/ou realizar qualquer atividade sob influência de álcool ou drogas”. Atendendo ao princípio de Respeitar cada Pessoa, o resultado do teste é sigiloso e estabelecemos procedimento específico para a gestão dessas ocorrências, uma vez que questões de saúde podem estar envolvidas. Em 2023, realizamos 1.379.861 testes de bafômetro – prática que mudou o comportamento de alguns profissionais, com impactos positivos inclusive para suas famílias. Esse sucesso foi reconhecido pela H&S Safety, empresa criadora do sistema, que nos premiou como a empresa que mais rapidamente ultrapassou a marca de 2,5 milhões de testes em suas operações.

Nos meses de janeiro, março, maio, julho e setembro realizamos as Semanas da Prevenção. Todas as unidades produtivas conduziram palestras sobre temas de segurança com 100% dos trabalhadores, além de ações práticas como inspeções em equipamentos e ferramentas, inspeções de 5S (organização e limpeza), Inspeção com Visão Crítica (IVC), realizações de Observações de Comportamento Seguro e Diagnose. Participamos ainda das formações Ser+Líder e Ser+Crescimento com o módulo “Como ser exemplo de segurança e construir uma jornada de valorização à vida”.

Demos continuidade à digitalização dos processos, no contexto da indústria 4.0. Nossos *checklists* foram digitalizados e registrados no programa DoQR. Passamos a ter acesso *on-line* a informações relevantes na área de Segurança, o que contribuiu para a detecção de problemas e tomadas de decisões de forma mais ágil.

Com todas essas iniciativas tivemos uma redução no número absoluto de lesões reportáveis e mantivemos a taxa de frequência de acidentes estável na comparação com 2022, em 1,56. Desde 2017 não registramos óbitos ou eventos incapacitantes.

A taxa de frequência de 2023 foi impactada pela redução das horas trabalhadas de contratados em decorrência de reprogramações de investimentos e contratos de prestação de serviço. Entretanto a redução mais relevante foi nas Horas de Exposição ao Risco de motoristas CIF e FOB *On-site*. Iniciamos a utilização do sistema Trizzy em todas as fábricas, que padronizou o controle do tempo de permanência dos caminhões nas atividades de carga e descarga, tornando o dado reportado mais fidedigno e rastreável.

Taxas e números de saúde e segurança de empregados GRI 403-9 | 403-10

	2021	2022	2023
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,0	0,0	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)	1,0	0,0	1,0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,2	0,0	0,2
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	4,0	8,0	10,0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,9	1,7	2,4

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 GRI 403-9 | GRI 403-10

	2021	2022	2023
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,0	0,0	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)	0,0	2,0	0,0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,0	0,2	0,0
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	7,0	12,0	8,0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,9	1,3	1,1

Nosso desafio é reduzir o número de ocorrências entre parceiros eventuais, que não estão no dia a dia de nossas operações. Assim, aproximamos nossos times de segurança e manutenção, especialmente na gestão das grandes paradas, para evoluir no planejamento e na avaliação das atividades, visando prevenir riscos e eliminar perigos.

Quanto à saúde e ao bem-estar de nossos colaboradores, estão a cargo da área de Gestão Integrada de Saúde e Apoio às Pessoas (Gisa), que disponibiliza equipes integradas por médicos, técnicos de enfermagem e assistentes sociais. Nossos ambulatórios também atuam de forma ampla, para além dos exames ocupacionais. Em 2023, tivemos uma evolução importante relacionada à gestão da saúde de nossa população, personificando o cuidado. Em maio lançamos o Programa de Acompanhamento de Doenças Crônicas, para cuidar dos colaboradores portadores de doenças como diabetes, pressão alta e obesidade. Pessoas com doenças crônicas podem se inscrever no programa voluntariamente para serem acompanhadas por médicos e enfermeiros em todas as unidades – nas que não mantêm profissionais de saúde, assim como nos Centros de Distribuição, o acompanhamento é feito remotamente. **GRI 403-3**

Nossas equipes de saúde fornecem orientações, ajudam a monitorar a regularidade e a efetividade das medicações e colaboram para o controle das doenças, evitando complicações de longo prazo. Em caso de necessidade, os participantes são encaminhados para os especialistas indicados por nosso plano de saúde.

O acesso dos trabalhadores a serviços médicos e de saúde não ocupacionais é feito por meio dos planos de saúde oferecidos (Unimed e SulAmérica), disponíveis a 100% dos colaboradores e a todos os seus dependentes legais.

Contamos com ambulatórios médicos, médico do trabalho e técnico de enfermagem em todas as unidades fabris. Há ainda realização de exames ocupacionais e complementares para monitoramento biológico de riscos, bem como ações de promoção de cuidado com foco em um ambiente de trabalho saudável, que incluem: visitas do time de saúde em áreas fabris com relatório de inspeção e propostas de ações corretivas; relatórios de inspeção e necessidades de ações corretivas no Comitê Tático; acompanhamento da implementação de ações corretivas; e DDS *in loco* sobre temas voltados à prevenção de adoecimento e riscos ocupacionais e à promoção da saúde de nossos times.

Demos continuidade à Jornada Mais Saúde, período específico dedicado ao incentivo de boas práticas de saúde, seja na alimentação, seja na prática de atividades físicas. Ao longo de todo o ano, divulgamos informações sobre educação em saúde. Parte dessas campanhas estão associadas aos calendários propostos pela Organização Mundial da Saúde e pelo Ministério da Saúde, abordando questões como saúde mental (Janeiro Branco), combate ao uso de álcool e drogas (Fevereiro Vermelho), prevenção ao suicídio (Setembro Amarelo), prevenção ao câncer de mama (Outubro Rosa), ao câncer de próstata (Novembro Azul) e ao câncer de pele (Dezembro Laranja). Como exemplos, temos os eventos do Janeiro Branco dedicados a motoristas nas fábricas de Apiaí, Bodoquena, Cezarina e Candiota, e ações do Fevereiro Vermelho, em Apiaí.

A Jornada Mais Saúde contou com a participação de mais de 2 mil pessoas, entre trabalhadores próprios e parceiros em todas as unidades fabris e no escritório corporativo. Durante o evento foi lançado o Programa de Acompanhamento de Doenças Crônicas, alinhado aos nossos propósito e princípios e no escopo do pilar de

Cuidar da proposta de geração de valor para as pessoas, cuja finalidade é proporcionar melhores condições de saúde e acesso a tratamentos aos doentes e portadores de comorbidades/fatores de risco para desenvolvimento de doenças crônicas, resultando numa vida mais produtiva e longa. Ao longo do ano, 499 pessoas com doenças crônicas, entre diabetes, pressão alta e obesidade, se inscreveram no programa e estão sendo acompanhados pelos nossos médicos e time de enfermagem.

A saúde mental dos nossos colaboradores também tem recebido atenção. O tema foi discutido durante a Jornada Profissional e na formação de gestores do Ser Mais Líder, em *workshop* sobre segurança psicológica. Além disso, oferecemos como benefício atendimento *on-line* com psicólogos especializados. Casos que requeiram tratamento de longo prazo são encaminhados para a rede médica conveniada.

Outra iniciativa de destaque é o programa Semente, de acompanhamento e apoio à parentalidade. Realizamos uma série de ações, oferecendo benefícios e formações para apoiar as famílias desde o momento em que decidem ter filhos, biológicos ou adotivos, até a idade adulta, na fase de inserção no mercado de trabalho.

No contexto do Semente, nossos colaboradores têm acesso a informações que vão desde o planejamento familiar até os dez anos da criança, por meio do aplicativo Bloom.

O app oferece informações sobre evolução da gestação, amamentação, questões ligadas a crescimento e infância, retorno ao trabalho, além de disponibilizar serviços de atendimento, por meio de *chat*, com nutricionistas, enfermeiras obstétricas, médicos e psicólogos, durante toda a gestação e a primeira infância.

O programa Semente contempla ainda as licenças parentais de 180 dias para o primeiro cuidador e 30 dias para o segundo cuidador, que tenham realizado curso de parentalidade responsável, disponível no aplicativo Bloom, no âmbito do programa Empresa Cidadã. Os avós também recebem licença de três dias. Em 2023, como conquista do nosso grupo de afinidade Cores, para o público LGBTQIAP+, estendemos nossa licença parental a casais adotantes homoafetivos: de 120 a 180 dias para o primeiro cuidador e 5 a 30 dias para o segundo cuidador.

Oferecemos auxílio-creche, auxílio-baba e vale-alimentação acrescido de 50% do valor durante todo o período da licença e fornecemos as informações necessárias para inclusão dos dependentes aos demais benefícios oferecidos. Enviamos também um *kit* de boas-vindas aos bebês. Nossas unidades possuem salas de amamentação para maior conforto das lactantes.



Meio ambiente

Em 2023, a fábrica de Bodoquena (MS) venceu o prêmio Jornada ESG, nossa iniciativa interna, com a apresentação de projeto para aumentar os níveis de coprocessamento de biomassa, originada pelos produtores rurais locais, o que permitiu a redução do consumo de combustíveis fósseis e das emissões de CO₂. Além do benefício ambiental, houve a geração de renda às comunidades locais. A premiação foi realizada na unidade, criando mais uma oportunidade de abordar o tema meio ambiente e envolver os colaboradores.

Entre os destaques do ano na área ambiental estão ainda ações relacionadas a melhorias do consumo de água, coprocessamento, eficiência energética e emissão de material particulado, especialmente com a implantação de um filtro de mangas na fábrica de Bodoquena. Investimos cerca de R\$ 70 milhões entre 2022 e 2023 para concluir a instalação, além de R\$ 12 milhões distribuídos entre as fábricas para combater vazamentos de água e promover melhorias no sistema de gestão de resíduos.

Também reforçamos a conscientização e a educação ambiental nas unidades. Criamos um plano de comunicação, detalhando as ações mensais a serem realizadas, de forma a uniformizar a comunicação e potencializar os temas relacionados ao meio ambiente.



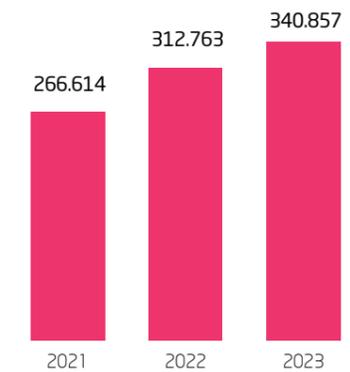
Em relação à comunicação de indicadores e ao acompanhamento de obrigações ambientais, passamos a emitir *flashes* mensais para todos os públicos industriais envolvidos. Realizamos também a Semana do Meio Ambiente e o Fórum de Sustentabilidade, com o envolvimento de toda a nossa equipe.

Todas as nossas fábricas possuem certificações que abrangem diferentes aspectos, como qualidade (ISO 9001), meio ambiente (ISO 14001) e segurança do trabalho (ISO 45001), demonstrando nosso compromisso com um sistema de gestão integrada. Além disso, são devidamente licenciadas pelos órgãos ambientais municipais, estaduais e federais, reforçando nosso alinhamento com práticas sustentáveis e seguras.

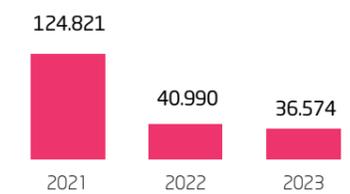
Emissões

Com a realização do Gerenciamento da Rotina Diária (GRD), mantivemos as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) em linha com o volume do ano anterior, apesar de termos ampliado a parcela de substituição térmica de combustíveis fósseis por biomassas e resíduos de 28% para 29,5%. No ano, utilizamos mais clínquer ao comercializarmos mais cimento para o canal técnico do que ensacado.

EMISSIONES BIOTICAS DE CO₂ (ESCOPO 1) (tCO₂e)¹ GRI 305-1



EMISSIONES DE CO₂ (ESCOPO 2) (tCO₂e)¹ GRI 305-1



Emissões brutas diretas de Gases do Efeito Estufa (Escopo 1) (tCO₂e)* GRI 305-1

	2021	2022	2023
Geração de eletricidade, calor ou vapor	1.934.424	1.830.185	1.844.941
Processamento físico-químico	3.537.477	3.445.320	3.451.393
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	22.221	25.504	25.144
Emissões fugitivas	0	0	0
Total de emissões brutas de CO₂	5.494.122	5.301.009	5.321.479

*Gases considerados no cálculo: CO₂

O coprocessamento é estratégico e um dos nossos principais pilares para redução de CO₂. Nesse aspecto, tivemos aumento de praticamente 1,5% em 2023, o que reflete os resultados de nossas unidades fabris, com destaque para Candiota (RS) com 40,5%; Ijaci (MG) com 42%; Campo Formoso (BA) com 32%; Cezarina com (GO) 29%; e Cajati (SP) com 36%.

Em 2023 obtivemos autorização para coprocessamento de biomassa no forno 2 de Apiaí (SP), além de outras autorizações e licenças para substitutos de combustíveis e matérias-primas, como a utilização de resíduo filtrado de bauxita em Cezarina (GO).

Entre as vantagens do coprocessamento estão a redução do custo de energia térmica – já que os resíduos podem ser utilizados como combustível nos fornos – e de Gases do Efeito Estufa. A utilização de resíduos reduz a destinação dos materiais a aterros industriais e/ou sanitários. Outro benefício é o fortalecimento da economia circular, com geração de renda para uma rede de empresas e as comunidades que fornecem esses insumos.

Desde 2017, desenvolvemos em parceria com o Instituto InterCement o projeto Biomassa Brasil. A iniciativa contribui para a geração de renda para famílias



extrativistas e pequenos agricultores que fornecem cascas do baru, babaçu e licuri que podem ser utilizados nos fornos em substituição a combustíveis fósseis. Esses insumos, fornecidos pelas comunidades locais, já eram utilizados nas fábricas de Cezarina (GO) e Campo Formoso (BA). Em 2023, ampliamos o alcance do projeto para a unidade de Bodoquena (MS).

Além da biomassa, também utilizamos, como combustíveis alternativos, *blends* (mistura de resíduos beneficiados aptos ao coprocessamento), pneus inservíveis e moinha de carvão vegetal. O coprocessamento envolve apenas resíduos que não podem ser reciclados ou reutilizados.

Economia circular GCCA - Pilar 5. Economia Circular

	2021	2022	2023
1. Substituição térmica por combustíveis fósseis alternativos	14%	15%	15%
2. Substituição térmica por biomassa	11%	13%	14%
3. Substituição por matérias-primas alternativas	15%	18%	18%
4. Fator clínquer/cimento	71%	73%	73%



Um desafio diz respeito às adições, ou seja, à substituição do clínquer, principal material do cimento. No ano, registramos elevação da venda de produtos *premium*, o cimento técnico – que, por sua especificação, tem maior utilização de clínquer na composição. Para produzir o clínquer, fazemos o processo de descarbonatação da farinha, gerando CO₂, além da queima de combustíveis fósseis. Nosso objetivo é utilizar menos clínquer a partir da substituição por matérias-primas que são resíduos de outras indústrias, como cinzas, escória de alto forno ou argilas pozolânicas. Em 2023, utilizamos em nossos fornos 2.117.847 toneladas de subprodutos, resíduos e matérias-primas alternativas.

Na indústria do cimento, a emissão de material particulado é o principal impacto para a qualidade do ar. Nesse sentido, uma importante conquista em 2023 foi a instalação e o comissionamento de filtro de manga na fábrica de Bodoquena (MS), em substituição ao filtro eletrostático existente desde 1993. Com a operação, melhoramos significativamente os níveis de emissão de material particulado.

A instalação foi executada de acordo com o custo estimado e prazo acordado com os órgãos ambientais. Com a nova tecnologia, respondemos a comunidade do entorno da fábrica, gerando credibilidade e demonstrando nosso compromisso com o meio ambiente.

Reduções de emissões de GEE obtidas como resultado direto de iniciativas de redução de emissões (tCO₂e) GRI 305-5

	2021	2022	2023
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	331.799	138.687	172.643
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	67.281	-16.551	88.247
Total de reduções de emissões de GEE*	399.080	122.136	260.890

*Ano Base 2020

Intensidade de emissões de GEE (tCO₂/tonelada de cimentícios) GRI 305-4

	2021	2022	2023
Emissão específica de CO ₂ - bruta	0,630	0,629	0,630
Emissão específica de CO ₂ - líquida	0,599	0,593	0,594

Adotamos o coprocessamento para reduzir custos de energia e a emissão de Gases do Efeito Estufa

Além do investimento, realizamos otimizações e manutenções com intuito de reduzir emissões. As ações de controle e melhoria adotadas, assim como a padronização de metodologias, calibração, aquisição e validação de dados de monitoramento contínuo de emissões, permitiram reduções significativas nas emissões de material particulado.

Em 2023 emitimos, no total, 81 g de material particulado/ton de clínquer produzido, redução de

6% em relação a 2022, diminuindo significativamente nosso impacto na qualidade do ar. Para 2024, está previsto investimento de R\$ 7 milhões na fábrica de São Miguel dos Campos (AL) para reduzir a emissão de particulado na atmosfera.

A partir do trabalho conjunto entre os time de Meio Ambiente, Produção e Manutenção, também promovemos o Fórum Multidisciplinar de Emissões Atmosféricas, fortalecendo as iniciativas para a redução de poluentes.

Emissões atmosféricas significativas (g/t de clínquer) GCCA - Pilar 4. Meio ambiente e natureza/Qualidade do ar

	2021	2022	2023
Material particulado - emissões específicas	125	89	81
NOx - emissões específicas	2.246	2.343	2.262
SO ₂ - emissões específicas	563	512	581
VOC/THC - emissões específicas	15	18	21

Emissões atmosféricas significativas (toneladas) GRI 305-7

	2021	2022	2023
Material particulado (MP)	795	552	502
NOx	14.258	14.466	13.958
SOx	3.571	3.160	3.588
Dioxinas/furanos	0,000000002590	0,00000000056	0,00000018700
Compostos orgânicos voláteis (COV)	96	108	127
Metais pesados	9	13,22	11

Energia

GRI 302-1 | 302-3 | 302-4

Em 2023, avançamos significativamente na redução de custos com energia térmica. O preço de nosso principal combustível, o coque de petróleo, segue dinâmica internacional, com oscilações e concorrência de *players* globais. Para conseguir melhores preços na importação, nosso time desenvolveu estratégias para garantir a compra (*spots*) em momentos-chave, além de monitorar constantemente o câmbio para definição das melhores datas de registro e pagamento. No ano, obtivemos economia de 23% em relação a 2022.

O resultado reflete a integração da área de Energia Térmica com a de Planejamento Operacional e de Vendas (S&OP), que planeja a campanha dos fornos. Continuamos aperfeiçoando nossa matriz térmica, incluindo coprocessamento, além de buscar novos fornecedores e modalidades de aquisição de coque de petróleo, moinha de carvão e carvão mineral. Em 2023, aumentamos a participação da moinha na nossa matriz térmica de 18% para 20%. O modelo de distribuição no contrato de importação do coque de alto enxofre confere benefícios para o capital de giro e fluxo de caixa operacional.

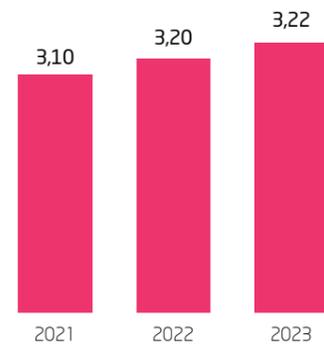
No âmbito dos novos negócios, nossa empresa intermediária, a Ecoprocessa Trading, em Santa Catarina, obteve benefícios fiscais de ICMS, o que vai colaborar para a importação de coque para as unidades de Apiaí (SP), Cajati (SP), Candiota (RS) e Ijaci (MG). O benefício favorece a negociação com nossos *traders*, a redução dos custos e o fluxo de caixa. Além disso, seguimos avaliando outros negócios que podem gerar valor sendo negociados via *trading*.

Ainda com o objetivo de atenuar o aumento de custos de energia, realizamos, em 2022, um estudo da demanda de energia elétrica contratada em cada unidade produtiva. Comparamos a utilização efetiva de cada fábrica com a demanda contratada das distribuidoras e percebemos que havia espaço para redução da demanda, um custo relevante para nós. A partir desse estudo, reduzimos a demanda contratada nas fábricas de Apiaí (SP), Cajati (SP), Candiota (RS), Nova Santa Rita (RS), Cezarina (GO) e São Miguel dos Campos (AL). Nessa mesma linha, mensalmente buscamos oportunidades de operações de trocas do tipo de energia contratadas para as unidades de SMC e PLE, além de acompanhar e conferir todas as faturas de distribuição recebidas, uma vez que são comuns erros de faturamento. Essas iniciativas nos ajudaram a evitar custos adicionais nas contas de energia de todas nossas unidades, algo que poderia ter impactado em quase R\$ 1/ton o custo do cimento que produzimos em 2023.

Em relação à comercialização de energia, negociamos 390.000 MWh com o mercado em 2023. Utilizamos a comercializadora de forma mais ativa, para maximizar os resultados. Esse processo envolveu a construção de política de riscos e o desenvolvimento de uma área interna de inteligência de mercado mais proativa em relação aos movimentos de mercado.

Mantivemos o diálogo com empresas do mercado e a agenda positiva de agregação de valor, a respeito da eficiência energética, abordando temas como 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, eficiência energética nas fábricas e soluções de queima com utilização de gás natural e biogás, entre outros. Os temas também foram debatidos internamente, de maneira a aumentar a sinergia entre a área de Energia e outras equipes técnicas.

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



Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Combustíveis de fontes não renováveis	21.497.193	20.611.263	20.620.418
Combustíveis de fontes renováveis	2.566.929	2.968.388	3.235.528
Eletricidade	3.488.636	3.417.858	3.417.561
Total	27.552.758	26.997.509	27.273.508

Unidade de Campo Formoso (BA)



Recursos hídricos

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4

A produção de cimento implica baixo consumo relativo de água. Nossa operação conta com sistema fechado para resfriamento dos principais equipamentos, de forma que a água seja reutilizada sem perdas consideráveis. Ainda assim, buscamos formas de reduzir o consumo por vazamentos

A água utilizada nas operações é proveniente de diversas fontes, sem retirada do insumo em áreas de alto estresse hídrico (conforme avaliação a partir da ferramenta Arqueduct), como cursos d'água, água subterrânea por poços, água pluvial acumulada e de empresas de abastecimento. As principais atividades em que o recurso é utilizado são o resfriamento de equipamentos e arrefecimento de gases oriundos dos fornos, o controle de poeira fugitiva (umectação de vias, pátios de estocagens, transportadores contínuos), uso potável e nos moinhos.

Focamos na redução do consumo específico de água das unidades operacionais, com queda expressiva de 216 l/ton de cimentícios em 2022 para 195 l/ton, em 2023.

O resultado foi obtido por meio de melhorias estruturais, como automações de hidrômetros e sistemas de captação, avaliação de conformidade das outorgas, controles de vazamento e campanhas de educação ambiental. Também avançamos no reúso de água para umectação de pistas e aplicamos medidas para identificar os melhores momentos para umectação. **GRI 303-4**

Nossas unidades possuem estações de tratamento de água e efluente. Dessa forma, os efluentes sanitários e oriundos de caixas separadoras água/óleo são devidamente tratados antes de serem devolvidos ao meio ambiente.

Não temos relação de negócios direta ou indireta relacionados à água na cadeia de valor.

Captação total de água em todas as áreas por fonte (Megalitro - ML) GRI 303-3

	2021	2022	2023
Águas superficiais	1.525	1.315	1.293
Águas subterrâneas	179	206	185
Águas de terceiros	259	297	172
Total	1.964	1.818	1.649

Mais detalhes sobre o indicador podem ser conferidos no Caderno de Indicadores.

Biodiversidade GRI 304-3

Todas as nossas minas possuem Plano de Fechamento de Mineração (PFM), além de Plano de Recuperação de Áreas Degradadas (PRADs), quando uma mina é exaurida total ou parcialmente. Em 2023 eram 18 minerações em operação.

Também investimos na preservação das Áreas de Proteção Ambiental nas localidades onde atuamos,

conservando-as, assim como as reservas legais, e realizando as compensações ambientais necessárias para supressões vegetais eventualmente realizadas para operação das unidades. Mantemos 2.922 hectares de áreas protegidas e restauradas em todo o Brasil. Além disso, desde a nossa fundação, doamos ao Poder Público mais de 190 hectares para proteção e compensação ambiental.

Áreas protegidas ou restauradas GRI 304-3

Aspecto	Áreas de Compensação Florestal	Áreas de Preservação Permanente	Reserva Legal
Tamanho das áreas de <i>habitat</i> protegido ou restaurado (ha)	248,90	608,70	2.064,80
Localização das áreas de <i>habitat</i> protegido ou restaurado	Localizadas em Bodoquena/MS, Santana do Paraíso/MG, Cezarina/GO, Ijaci/MG, Cajati/SP e Caxitu/PB	Localizadas em 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, Bodoquena/MS	Localizadas em Campo Formoso/BA, São Miguel dos Campos/AL, João Pessoa/PB, Caxitu/PB, Cajati/SP, Apiaí/SP, Pedro Leopoldo/MG, Cezarina/GO, Bodoquena/MS
Status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório	Áreas em regeneração/recuperação	Áreas preservadas	Áreas preservadas



2.922

Hectares de áreas protegidas mantidas por nós

Resíduos GRI 306-1 | 306-2 | 306-5

Os resíduos gerados em nossas operações são destinados a locais licenciados, de forma a não gerar contaminação do solo, da água e do ar. Todas as nossas fábricas possuem centrais de triagem, e buscamos reduzir continuamente a quantidade de resíduos por meio da redução do consumo, reutilização e reciclagem.

Adotamos ainda o coprocessamento, utilizando resíduos próprios e de terceiros para a substituição de combustíveis fósseis nos fornos de clínquer. Em Cezarina (GO), fizemos parceria com uma blendeira. A expectativa é que, até março de 2024, 100% dos resíduos que não sejam passíveis de reciclagem ou reaproveitamento, excetuando os orgânicos, produzidos na fábrica sejam enviados a empresa de blendagem e retornem para coprocessamento.

Reafirmamos nosso compromisso com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) a partir de parceria com a EuReciclo, que prevê a compensação ambiental financeira de nossa sacaria de cimento no pós-consumo. O montante é revertido para ações e parceiros que fomentam a logística reversa, remunerando o serviço ambiental de cooperativas e operadores de triagem com um valor adicional.

O projeto começou em 2021 e, em 2023, estávamos com 40% de toda a sacaria comercializada sendo compensada.

Destinação final de resíduos não perigosos dentro da organização (t) GRI 306-5

Indicador	2021	2022	2023
Aterro	1.026	638	638
Coprocessados*	619	513	586
Reutilização/reciclagem	5.974	4.754	4.242
Outras formas de recuperação	17	406	743
Total de resíduos não perigosos	7.636	6.311	6.208

Destinação final de resíduos perigosos dentro da organização (t) GRI 306-5

Indicador	2021	2022	2023
Aterro	46	69	66
Coprocessados*	219	201	203
Reutilização/reciclagem	1.373	607	332
Total de resíduos perigosos	1.638	877	602

*Foram considerados fora da organização a destinação referente a coprocessamento, porém o resíduo é coprocessado em nossos fornos de cimento.

Veja, no Caderno de Indicadores, detalhes sobre insumos e produtos reciclados e recuperados.

Suprimentos

Buscamos estreitar o relacionamento com nossos fornecedores, compartilhar boas práticas, reconhecê-los pelo bom desempenho e engajá-los na busca por desenvolvimento sustentável de forma a sermos percebidos, não como clientes, mas como parceiros na criação de valor.

Nesse sentido, tivemos alguns reconhecimentos em 2023. Fomos premiados por um dos fornecedores pelo volume de resíduos reciclados coletados em 2022, com um trabalho de economia circular com tijolos refratários. Fomos contemplados no Programa Capacete Dourado, da MSA Safety Company, por meio do Programa Escalada da Transformação.

Tivemos alguns desafios no ano, como acelerar a redução de custos, mantendo bom relacionamento com os fornecedores, para assegurar a rentabilidade. Tivemos avanços significativos nesse sentido, principalmente em relação à energia térmica e aos fretes.

Também buscamos gerenciamento ágil e eficaz dos nossos processos. Avançamos em informações de inteligência logística que apoiaram e fortaleceram nossa estratégia de contratação de fretes, tornando-a mais eficiente e capturando oportunidades de mercado; melhorando o cadastro de materiais, reduzindo o tempo de efetivação de novos cadastros; e criando relatórios diários (*cockpit* de energia

térmica e insumos) que permitiram melhor gestão dos estoques de combustíveis e matérias-primas, entre outros. Ajustamos a estrutura de suprimentos, aumentando a sinergia entre estratégia de compra e gestão dos estoques, otimizando nosso capital de giro, e concluímos a implementação de nossa plataforma de agendamento de carregamento, que favoreceu a redução do tempo de permanência nas unidades e a gestão/cadastro de transportadores.

No fim de 2023, nossa rede de fornecimento incluía mais de 2.300 empresas ativas. Entre elas, 25% são empreendimentos locais (de um raio de até 50 quilômetros de distância das fábricas). O montante pago a esses fornecedores foi superior a R\$ 240 milhões no ano. Em 2022 esse percentual havia sido de 9% e, em 2021, de 7%.

Procuramos colaborar para o desenvolvimento de nano, pequenos e médios fornecedores por meio dos nossos programas de Encadeamento Produtivo e Encadeamento Produtivo Social. Buscando ampliar esse leque de fornecedores locais, em 2023 lançamos o 3º ciclo desse programa em conjunto com o Sebrae Nacional. Inicialmente conduzido com foco social, englobamos mais de 30 negócios no Estado de São Paulo (unidades de Apiaí e Cajati), trabalho que será expandido logo no início de 2024.

Relacionamento com fornecedores

GRI 204-1 | 308-1 | 407-1 | 414-1 | 414-2

Desde meados de 2022, quando reestruturamos a área de Gestão de Relacionamento com Fornecedores (Supplier Relationship Management – SRM), ela passou a ser responsável, além de todo processo de Avaliação e Reconhecimento de Performance, pela gestão de processos de Cadastro de Fornecedores (registro e homologação) e Gestão de Terceiros.

Para se tornar apto a iniciar um relacionamento conosco, o fornecedor deve passar pela fase inicial, de Qualificação. Nesse processo, analisamos se a empresa a ser contratada atende aos nossos critérios nos âmbitos fiscal, financeiro, trabalhista e socioambiental. Realizamos cerca de 100 qualificações/homologações de fornecedores por mês e, para cada tipo de fornecimento, são analisados documentos específicos. Avaliamos ainda diversos documentos obrigatórios de acordo com a categoria analisada, e também a reputação do fornecedor.

Neste processo, é emitido o Relatório Due Diligence (DDR) com o nível de exposição ao risco do fornecedor, que, após ser analisado, segue o fluxo de aprovações pré-definidos.

Em relação ao cadastro (que compõe a fase de registro e qualificação) de fornecedores, em 2023 tivemos avanços no módulo do sistema Ariba, além da integração com SAP e inserção de uma ferramenta no processo de Due Diligence, pela qual são captadas informações públicas de forma automática e gerado um primeiro nível de risco a ser confirmado pela equipe de especialistas internos.

Desde 2022, implementamos, nesse registro inicial de fornecedores, um questionário de ESG – processo que era feito e tabulado de forma manual. Em 2023, tivemos um *upgrade* do módulo do Ariba, passando a coletar as informações pelo sistema. A partir dessa iniciativa, conseguiremos mapear melhor a aderência dos fornecedores em relação ao tema socioambiental. Dependendo do tipo de fornecimento, também solicitamos licenças ambientais, cadastro no Ibama, ISO 14001, entre outros. No ano, 45% dos fornecedores foram contratados com base em critérios ambientais, ou seja, tiveram de apresentar documentos referentes ao tema ambiental devido ao fato de sua categoria de fornecimento ser de Insumos ou Serviços Internos/Transportador. No ano, e em 2022, 100% dos fornecedores foram contratados com base em critérios sociais, também com *due diligence* social que exige sistemática de depósito de documentação - dados estatísticos de impactos sociais negativos dos fornecedores serão apresentados em 2024, pois em 2023 estávamos desenvolvendo metodologia a ser aplicada para análise.



Ainda no âmbito do processo de contratação, os fornecedores têm acesso ao nosso Código de Conduta Empresarial, Cláusulas de Compliance e Manual de Segurança do Trabalho e são incentivados a utilizarem a Linha Ética para fazer denúncias, elogios, tirar dúvidas, etc.

Toda essa revisão dos processos de registro e qualificação de fornecedores teve como objetivo simplificar processos, reduzir o tempo empregado e, principalmente, monitorar documentações com maior periodicidade. Também criamos uma célula específica para a homologação de fornecedores, tornando o processo mais robusto e criterioso.

Partindo para o dia a dia do fornecedor de Serviços Fixos já em nossas operações internas, acompanhamos, no âmbito trabalhista/previdenciário, os documentos obrigatórios como Acordo coletivo/Convenção Coletiva de Trabalho, Cipa, INSS, FGTS, comprovante de pagamento de salário, obrigações pós-rescisão de contrato, etc. Monitoramos mensalmente essas documentações visando à redução de riscos trabalhistas, fiscais e previdenciários. Realizamos também a análise documental na entrada do fornecedor de serviços eventuais (que tem trabalho pontual e de curto prazo) em nossas unidades produtivas.

Partindo das análises documentais, acompanhamos também o desempenho dos fornecedores e elegemos parte deles para participar do Programa Partner.

Programa Partner

Em sua 9ª edição em 2023, o programa busca consolidar o relacionamento com fornecedores considerados estratégicos e críticos para nossas operações. Ele contempla duas formas de premiação: Melhores Fornecedores, que consiste em reconhecer as melhores *performances*, e Premiação Destaque, que aponta as iniciativas e inovação dos fornecedores por meio da apresentação de projetos específicos.

Para a premiação dos Melhores Fornecedores, os parceiros são categorizados em: Serviços, Insumos, Coprocessamento, Materiais e Fretes, e avaliados semestralmente via sistema SAP Ariba com critérios específicos para cada categoria de fornecimento em relação aos âmbitos:

- **Operacional:** cumprimento do escopo e prazos, ferramental usado na prestação de serviço, qualidade do serviço prestado, qualidade na entrega de materiais/insumos e atendimento à especificação técnica.
- **Segurança:** utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPIs), cumprimento de regras de segurança (Regras de Ouro) tanto na parte de prestação do serviço quando na parte documental.
- **Logística:** flexibilidade e disponibilidade, programação e cumprimento de prazo de entrega.
- **Suprimentos - Compras e Almoxarifado:** preços e prazo de pagamento, suporte no pós-venda, cumprimento dos prazos, flexibilidade na negociação, condição de entrega dos materiais e atendimento correto às quantidades solicitadas.

Esses critérios são monitorados não apenas durante o período de avaliação, mas também em reuniões mensais com os gestores de categorias, permitindo uma visão contínua da *performance* mensal de cada parceiro. Com base na nota obtida anualmente, os fornecedores são classificados em Diamante, Ouro, Prata e Bronze. Essas notas obtidas são formadas pelo ciclo de duas rodadas de avaliação, sendo uma em cada semestre do ano. Os que forem classificados inicialmente como Prata e Ouro têm a oportunidade de passar pelo Multiplicador de Competitividade. Nesse momento, o fornecedor pode ter sua nota revisada em até 20 pontos percentuais e alcançar a classificação Diamante.

O Multiplicador é composto por critérios relacionados à Jornada ESG em suprimentos, como exemplos de alguns temas ligados à diversidade e à inclusão, à capacitação de profissionais, à gestão de resíduos, à *compliance* e à segurança, além de participação e engajamento em nossas campanhas e ações nessas temáticas dos pilares ESG.

Olhamos também para aspectos que impactam diretamente nossa operação, como pendências de documentos de colaboradores terceiros, prazo médio de pagamento e indicadores de segurança, para garantir que os fornecedores reconhecidos estão atendendo a todos os aspectos.

Os participantes recebem *feedback* a cada semestre em relação aos resultados das avaliações, a fim de acompanhar e criar estratégias para a evolução de sua *performance*. Para os fornecedores classificados como Bronze, abaixo do esperado, propomos a análise/criação e execução planos de ação para reversão do cenário e busca de melhoria contínua.

No primeiro trimestre de 2024, realizaremos um evento *on-line* em que reconheceremos oito parceiros Diamante e 29 Ouro, considerando a base de 2023. Posteriormente, os vencedores receberão os troféus e selos de reconhecimento virtual para utilizarem em suas comunicações.



Já na Premiação Destaque, os parceiros podem se inscrever nas categorias alinhadas aos nossos desafios e às nossas oportunidades, como:

- **Segurança**, que engloba projetos e iniciativas dedicadas ao tema, podendo ser física e/ou emocional.
- **Gestão Participativa e Inclusiva**, cujo objetivo é estimular uma gestão mais horizontal e inclusiva, focada também em aspectos sociais.
- **Indústria 4.0 Sustentável**, que tem como propósito olhar para uma operação sustentável e aprimorar continuamente o sistema de gestão e governança.
- **Transformação Digital**, em que a ideia é atentar para a Transformação Digital e Inovação, otimizando os processos e aprimorando as ferramentas.

Os projetos devem estar relacionados a algumas das temáticas descritas e serem implementados pelo fornecedor na própria empresa e/ou em nossas operações. Ainda devem ter um ciclo completo de implementação, com ações consistentes para apresentação de resultados.

Todos os projetos recebidos passam por avaliação interna de um comitê bem diversificado, que verifica a viabilidade, o nível de aderência, a maturidade, a inovação, a diferenciação no mercado e a possibilidade de aplicação em outros parceiros. Após essa avaliação detalhada, o nosso comitê final segue para a tomada de decisão dos projetos reconhecidos.

Em 2023 tivemos 47 projetos inscritos e premiamos cinco deles como Destaques, sendo eles:

Categoria Gestão Participativa e Inclusiva



- **G7 Log** com o projeto Mais 1 KM, menos fome – Teve como objetivo circular um caminhão temático mantendo suas rotinas e programações diárias. No entanto, cada Km rodado foi convertido em valores para a doação de alimentos e mantimentos a pessoas em situações vulneráveis.



- **Ambipar Mining** com o projeto Associação Ambipar para Formação de Novos Talentos – Fruto de conscientização social da Ambipar sob a ótica de educação, tendo por objetivo auxiliar no desenvolvimento e aprimoramento educacional e intelectual dos filhos dos seus funcionários por meio do estímulo à leitura, de formação de pequenos empreendedores, desenvolvimento das habilidades manuais, inclusão digital e outras formações de caráter cultural e profissionalizantes.



- **MecBrun** com o projeto MecSocial, cujo propósito é o estabelecimento do engajamento com a sociedade por meio de ações e programas que focam nos aspectos culturais, educacionais e econômico-sociais, proporcionando bem-estar, oportunidades e qualidade de vida às comunidades, buscando fortalecer o relacionamento, a empatia, o respeito, a solidariedade e o sentido amplo de parceria.

Categoria Indústria 4.0 Sustentável



- **BR Log** com o projeto Otimização Carregamento Granel, que buscou alternativas para correção dos problemas em processo de carregamento do granel, sinalizados pelas reclamações dos clientes à área Comercial, notadamente pelo elevado tempo de espera para completar o ciclo do carregamento.

Categoria Segurança



- **Ambipar Mining** com o projeto Sensor de Monitoramento de Fadiga, de forma a preservar a segurança e integridade dos colaboradores, além de reduzir os custos associados a acidentes e danos materiais. Ao identificar sinais de fadiga, sonolência e distrações do condutor, o sistema emite sinal de alerta para o motorista/operador, permitindo que a equipe de Segurança e as demais lideranças tomem as medidas necessárias para garantir a integridade física do colaborador e prevenir acidentes.

Direitos humanos na rede de valor

Em 2023, criamos o Grupo de Trabalho (GT) Direitos Humanos na Rede de Valor. Inicialmente, o grupo ficou encarregado de checar temas como mitigação de risco de trabalho análogo à escravidão e trabalho infantil, cumprimento da NR 7 e questões de *compliance*.

O grupo iniciou auditorias em campo, priorizando fornecedores eventuais que atuam em grandes paradas, e posteriormente avançou para fornecedores de insumos e transportador. O GT desenvolveu um *checklist* de inspeção, a partir das visões de segurança, saúde e *compliance*, com itens exigidos pelas normas regulamentadoras e diretrizes do nosso Código de Conduta.

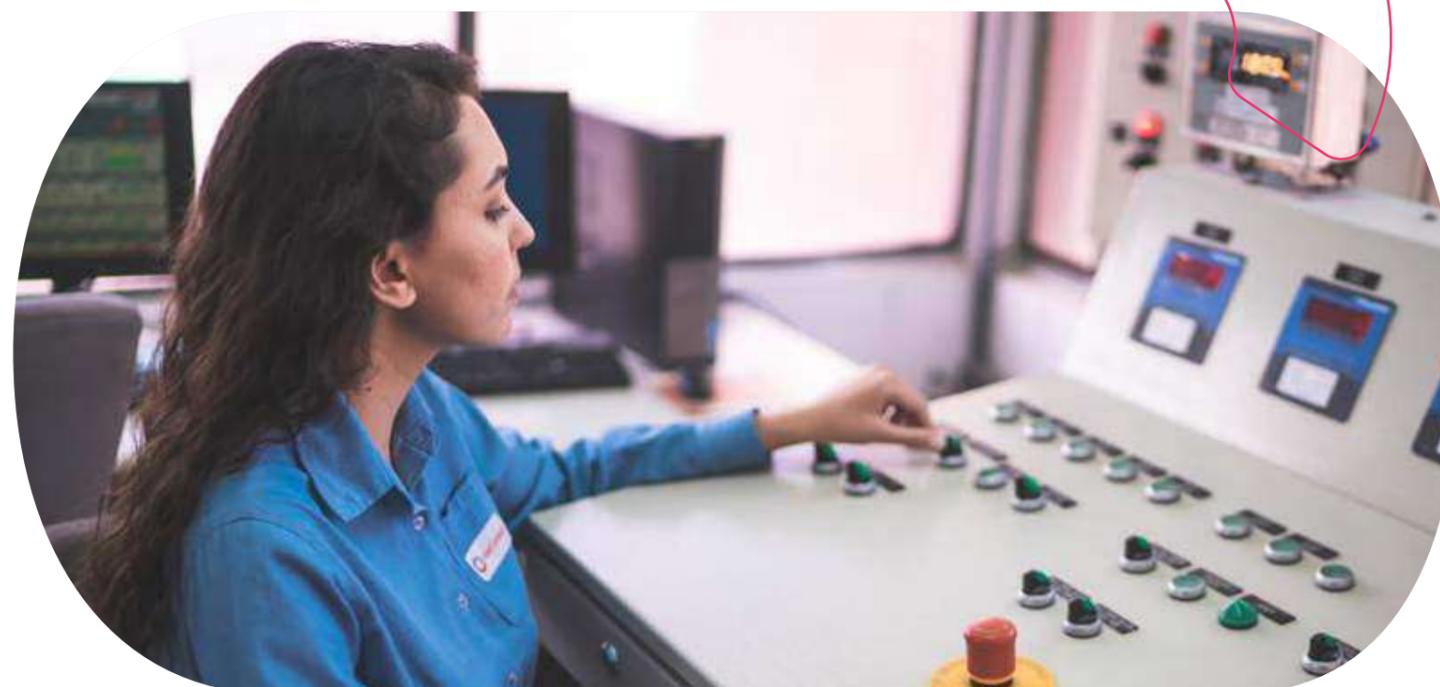
O *checklist* foi transformado em aplicativo para facilitar a consolidação e uniformidade dos dados, principalmente para as inspeções realizadas internamente nos alojamentos dos prestadores de serviços eventuais em grandes paradas.

Os procedimentos a serem implantados pelo GT passaram por provas de conceitos com fornecedores especializados no tema, para identificar possíveis pontos de melhoria no *checklist* e no material a ser trabalhado após as visitas e boas práticas para realização das auditorias/inspeções. As auditorias tiveram resultados muito satisfatórios, sem retornos críticos em relação a não conformidades.

A próxima etapa planejada é a de relatar os procedimentos e comunicá-los às equipes que farão as próximas verificações. Os fornecedores das grandes paradas serão auditados pelas equipes internas de Saúde e Segurança e pelos membros das Cipas.

Para as transportadoras e os fornecedores de Insumos, que estão distantes das fábricas, será contratada empresa especializada para realização das inspeções. A qualquer fato crítico encontrado nessas verificações, as equipes de Compliance, Segurança e de Gestão estarão treinadas para tratar os temas de forma imediata.

Nesse novo procedimento, buscamos nos assegurar que os fornecedores, além da análise documental a que se sujeitam no processo de qualificação e do monitoramento mensal de Gestão de Terceiros, comecem a receber visitas *in loco* para o *check* físico. Já estão sendo realizadas entrevistas com profissionais dessas empresas pré-selecionadas, para o qual o fomento do uso do canal oficial de comunicação – Linha Ética – tem e terá cada vez mais a ênfase.



Logística

Em 2023, tivemos diversos avanços na área de Logística, no âmbito do princípio de melhoria contínua. Demos continuidade ao projeto TransformaLog, com investimentos de aproximadamente R\$ 800 mil, dos quais cerca de R\$ 570 mil com sistema Trizy, BRBoot e SLV e R\$ 230 mil com reformas e adequações de pátios e expedições. Com base em pesquisa realizada com motoristas e pesquisas de mercado sobre transformação digital na área de Logística, o projeto otimizou processos de cadastro de transportadores e motoristas, contratação de fretes operações de fábricas (*inbound* e *outbound*), torre de controle, captação, gestão de safras, *tracking* de cargas e documentação.

Conseguimos reduzir o tempo de permanência dos motoristas em nossos pátios, por meio das janelas de carregamento, em 18% desde o início do projeto, em 2021. Todo carregamento é agendado por meio da plataforma Trizy, que possui alta acuracidade e monitora por fábrica todos os horários disponíveis para a operação. Essa mudança fez com que os motoristas – que antes podiam esperar de 4 a 12 horas nas filas – ganhassem qualidade de vida, produtividade em seus veículos e tempo para prestar outros serviços. O carregamento rápido ajuda a fidelizar esses profissionais, que reconhecem um excelente nível de serviço em nossas expedições. Também realizamos reformas em nossas áreas de espera, para oferecer um local de descanso seguro, limpo e confortável aos motoristas, caracterizando nosso cuidado com as pessoas.

Com o objetivo de estreitar o relacionamento e direcionar ações para os motoristas, continuamos a realizar melhorias estruturais em nossas unidades e nos processos logísticos. A equipe de Soluções Logísticas atuou de forma eficiente nas negociações com autônomos e transportadores, reduzindo custos de fretes, ampliando prazos de pagamento, criando uma inteligência que gerencia todos os indicadores da área e respalda o direcionamento das contratações, além de apoiar o time Comercial na decisão de vendas, com foco em rentabilidade.

No ano, avançamos em *market share* e registramos preço interno superior ao do mercado por conta do *mix* de canais

O projeto proporcionou redução de custo na tarifa média de frete a granel CIF nessas unidades, geração de emprego, com a contratação de motoristas autônomos operando os veículos, criação de *know how* para o time de Logística sobre gestão de frotas e operação de veículos dedicados e melhor exposição da marca, com veículos adesivados divulgando nossos produtos. Um dos projetos de destaque nessa área foi o Frota Própria, que implantou veículos dedicados ao carregamento de cimento granel nas unidades de Cezarina (GO), Bodoquena (MS) e Campo Formoso (BA).

Nossa área de Soluções Logísticas realiza um trabalho conjunto com a Comercial, indicando as oportunidades de fretes, as melhores tarifas, o mapeamento de safra de outros embarcadores e o fluxo de caminhões, entre outros, contribuindo para gerar oportunidades de venda e otimizar o transporte.

Lançamos também painel de indicadores de frete (*outbound, inbound e Hot Topics*), com treinamentos dos líderes de logística, buscando sinergia e melhor rentabilidade nas operações. Criamos fóruns regionais de otimização logística para analisar o formato mais rentável em cada cliente/rota. Esse time multidisciplinar está promovendo a revisão das regras de atendimento por microrregião, visando à otimização de rentabilidade e à potencialização das capacidades de atendimento dos centros de distribuição.

Um projeto de destaque em relação à ESG foi o piloto Frota Caminhão Elétrico, em Nova Santa Rita (RS). Em parceria com a transportadora Transágil, dois caminhões elétricos foram dedicados ao atendimento de clientes de pequeno porte na região da grande Porto Alegre, colaborando para maior capilaridade. Outra vantagem é que os custos não são impactados pelas variações do preço do diesel, principal insumo rodoviário. A frota conta ainda com 100% de motoristas mulheres, em linha com nossos objetivos de inclusão e diversidade.

Em relação ao aprimoramento dos processos logísticos, finalizamos a implementação de todos os módulos do PyPlan, ferramenta na área de S&OP que, além de automatizar processos, fornece dados estratégicos para ajudar na escolha das melhores decisões e captura de valor, dedicada à transformação digital. A revisão mensal do planejamento de produção de vendas (*rolling forecast*) passou a ser feita por meio da ferramenta, aproximando as áreas Comercial e S&OP.

A implantação foi realizada em duas fases. Primeiramente, com foco no *top line* e na otimização de atendimento da demanda e, em um segundo momento, com a incorporação do restante da cadeia e as demais ferramentas (SalesForce, Ariba, TMT, Trizy).

Clientes

Trabalhamos para aperfeiçoar cada vez mais o relacionamento com nossos clientes e consumidores, e investimos na governança da área Comercial e em inovação para termos sempre em nosso portfólio produtos de alta qualidade, sob as marcas Cauê, Zebu e Goiás.

Em 2023, nossa base de clientes ativos com compra cresceu, superando 15,5 mil clientes únicos. Tivemos uma retração do consumo de cimento no País e queda nos preços. Apesar do volume de vendas ter sido inferior ao de 2022, ganhamos *market share*, de dois pontos percentuais no acumulado do ano. Além disso, nosso preço interno teve performance superior ao do mercado, em virtude do nosso mix de canal em constante otimização.

Fortalecemos nossa plataforma de marketplace, no ecossistema Amigo Construtor, que começou com projeto-piloto em 2022. Enfrentamos os desafios de apresentar algo novo para o varejo de materiais para construção, que é um segmento tradicional, e de atrair parceiros para a plataforma. Mantemos duas ferramentas: o marketplace B2C e o Amigo Entregas. Comercializamos os produtos dos lojistas nos canais digitais e oferecemos o serviço de entrega Last Mile.

Chegaremos a 2024 com dez principais sellers, de forma a amadurecer a ferramenta e oferecer atendimento personalizado. A plataforma, estável, permite escalabilidade. Nossa presença digital também aumentou. Conquistamos o selo de loja verificada no Google e no Reclame Aqui.



A utilização da plataforma permitiu que o lojista atendesse clientes em novas regiões, o que aumentou a base de novos consumidores pessoa física em até 40%. O Retire em Loja representa 45% das vendas, ampliando o fluxo de pessoas nas lojas. O Amigo Construtor chegou a representar 6% das vendas totais da loja. Em 2023, vendemos para 160 cidades em Minas Gerais, alcançando regiões antes não atendidas, pela limitação geográfica da venda exclusivamente física (no ponto de venda). Já a quantidade de produtos cadastrados no *marketplace* passou de 1 mil para mais de 7 mil. Nossa base de clientes saltou de 1 mil para 4 mil, apenas no *marketplace*, que recebeu 1,2 milhão de visitas em 2023.

Nossa estratégia de Go to Market segue forte, envolvendo a ampliação do canal técnico (concreteiras, indústrias e construtoras), que gera maior volume de vendas, com melhores margens, e, no varejo, capturando a maior parte da redução da atuação da venda indireta (canal distribuidor). O canal técnico foi o grande responsável por nosso ganho de mercado, de 15 pontos percentuais em 2023 na comparação com 2022.

No que diz respeito aos canais técnicos, faz parte do nosso modelo desenvolver e melhorar de forma contínua os produtos para atingir novos nichos de mercado. Exemplo foi o desenvolvimento do cimento Cauê Fibro, na unidade de Cajati (SP), destinado a indústrias produtoras de telhas de fibrocimento e vendido a granel. Em um período de seis meses, passamos a fornecer nosso produto para quase todos os grandes *players* de fibrocimento do Brasil.

No varejo, registramos desempenho crescente, principalmente em mercados estratégicos, como as regiões Nordeste, Centro-oeste e Sul do Brasil. O canal varejo representa 28% do volume de vendas; o canal distribuição, 27%; e o canal técnico, 45%.

O projeto Go to Market começou em 2019, quando redesenhamos a estrutura e a governança da força de vendas, aumentando a quantidade de colaboradores e dedicando equipes especializadas por canal. Tínhamos três centros de distribuição próprios no Brasil: dois no Paraná e um na Bahia.

Em 2023, em nossa Rede Amigo Construtor, tínhamos 17 parceiros que atuavam em mais de 50 pontos de distribuição no Brasil, operando nosso modelo e compartilhando informações para que possamos ter visão unificada das vendas. Desses pontos de venda, temos filiais em mais de 20, e ainda operações no modelo *broker*.

Ao longo do ano, ampliamos a quantidade de filiais, em um modelo de rede, aumentando a pulverização. O formato vem se consolidando e, em 2023, ganhamos dois parceiros, o que amplia nosso acesso aos pequenos lojistas.

Garantimos melhor nível de gestão e controle com a nossa Rede Amigo Construtor. A quantidade de clientes dos nossos parceiros também vem crescendo. Em 2022, foram aproximadamente 26 mil clientes. Em 2023, esse número subiu para 27,5 mil.

Em nosso canal de varejo desenvolvemos a metodologia do Ciclo de Vida do Cliente, que consiste em entender o momento da jornada dele, desde a prospecção até o pós-venda. Essa metodologia pretende evitar a saída do cliente, utilizando as ferramentas disponíveis para atendê-lo da melhor maneira em cada um desses momentos.

No Ciclo de Vida do Cliente, realizamos campanhas comerciais do tipo Comprou, Ganhou, para aumentar a atratividade, campanhas de curto prazo ao balconista e iniciativas com os times de *trade marketing* e vendas, distribuídos em campo, entre outras ações.

Dispomos de 120 vendedores em campo, garantindo presença constante no ponto de vendas. Temos por objetivo que toda nossa base de cliente seja visitada

pelo menos uma vez por mês. Contamos ainda com um time de vendas *on-line*, ampliando o contato com nossa base de clientes. Para que tudo isso aconteça com qualidade, contamos com ajuda das ferramentas do CRM Sales Force, garantindo o máximo de informações sobre mercado e clientes na palma da mão.

Nossos vendedores em campo são treinados para prestar atendimento especializado, já que cada canal de venda possui suas especificidades. O cliente do mercado técnico está orientado para a *performance* do produto. A abordagem do pequeno varejista é diferente, já que ele tem necessidade de giro. Oferecemos treinamento para que o balconista tenha o mínimo de informação para transacionar nossos produtos. Quanto aos clientes de grande porte, o time busca se reunir presencialmente pelo menos uma vez por mês, abordando não necessariamente a venda do cimento, mas auxiliando no desenvolvimento do negócio.

O Momento InterCement é uma oportunidade de nossos executivos estarem mais próximos dos principais clientes de cada região. O retorno desses encontros é muito positivo, com bons *feedbacks* e resultados NPS. A iniciativa está alinhada com nosso princípio de construção de parcerias sustentáveis.

Outra iniciativa que contribui para o relacionamento com os clientes é o projeto Portas Abertas. Buscamos conhecer as especificidades dos negócios dos clientes e auxiliá-los em seu desenvolvimento. Da mesma forma, uma vez por ano convidamos nossos clientes para conhecer as fábricas, para que entendam como funcionam as operações e as complexidades da produção do cimento. A ação também contribui para criar conexões entre os clientes e o público interno, fortalecendo o relacionamento.



Amigo Construtor

GRI 203-1 | 203-2

O Amigo Construtor é uma plataforma especializada em construção e reforma criada pela Neogera – nosso braço de inovação, constituído em 2008, que desenvolveu metodologia para incorporar novas tecnologias e investir em *startups*, com foco no segmento de materiais de construção.

Na busca por levar digitalização aos nossos clientes, transformamos o que era apenas um programa de relacionamento, em 2014, com um portal que oferecia conteúdo especializado e treinamento, em um ecossistema que envolve nosso *marketplace* B2C e o Amigo Entrega (*Last Mile*), proporcionando soluções logísticas diversificadas.

Uma das nossas vertentes de inovação tem como objetivo a inclusão digital do pequeno varejista de materiais de construção, por meio do Amigo Construtor, que permite ao lojista oferecer seu catálogo aos consumidores finais, aumentando sua área de atuação com melhor produtividade e rentabilidade.

Com o Amigo Construtor, nos tornamos pioneiros, entre as indústrias cimenteiras, a dispor de ecossistema direcionado aos nossos parceiros e quem vai construir. Para esse desenvolvimento, consideramos sete pilares, que orientam a entrega de nossa proposta de valor:

No primeiro ano do nosso *marketplace* que conecta lojas físicas de materiais de construção ao consumidor final, ampliamos a região de atuação e obtivemos algumas conquistas:

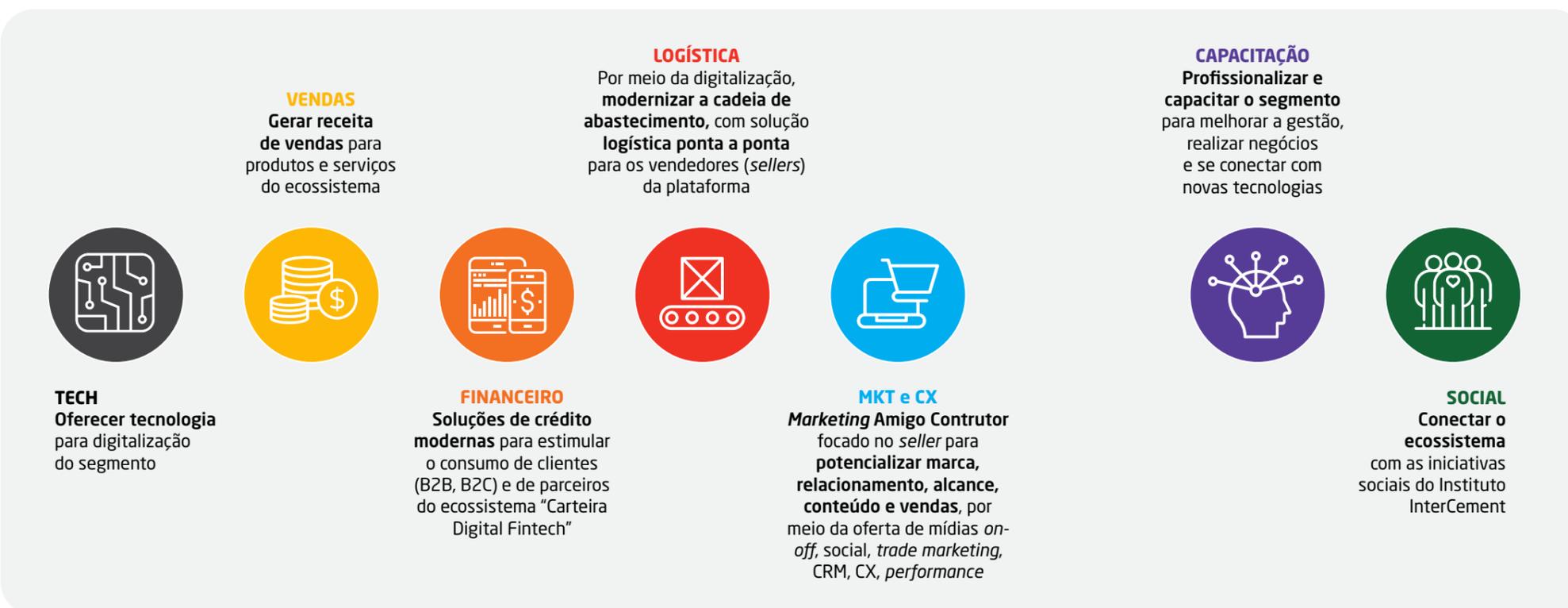
- Nossa base de novos consumidores aumentou 40%.
- Fomos destaque nos resultados de nosso principal *seller* (Obradec).
- O *marketplace* participou com 6% das vendas totais da loja.
- O Amigo Construtor participou com mais de 30% das vendas totais da loja para 18 produtos, como caixa d'água (54%) e bacia sanitária (73%).
- Recebemos o selo do Google e do Reclame Aqui de loja verificada.

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.

Para 2024, iniciaremos o desenvolvimento do *marketplace* B2B e seguiremos ampliando nosso serviço B2C, o aplicativo Amigo Pro, dedicado aos profissionais das obras, além da Rede de Lojas Amigo Construtor, de forma a levar a marca para o universo físico. Outra novidade será a maior integração com o Instituto InterCement. Ao final de cada compra, o cliente poderá destinar uma doação para o Dia do Bem Fazer. As potencialidades do Amigo Construtor incluem, ainda, soluções financeiras, com o Amigo Pay.

Além de investir na busca por soluções de inovação, a Neogera também é responsável pela parte de transações financeiras do Amigo Construtor, fazendo a intermediação com nossos *sellers*.



Satisfação e produtividade

Nossa ferramenta de Customer Relationship Management (CRM), Sales Force, nos permite conhecer o perfil dos clientes em profundidade, traçar as melhores abordagens e realizar análises comportamentais e/ou transacionais capazes de antever suas demandas.

Para complementar esse conhecimento e verificar o nível de satisfação dos clientes, realizamos pesquisas trimestrais sob a metodologia NPS. Os questionários, que abordam temas como qualidade do nosso atendimento logístico e desempenho dos consultores de vendas, são aplicados a todos os públicos. Por meio de pesquisas trimestrais com nossa base de clientes, também conseguimos projetar o comportamento do mercado nos meses posteriores, o que nos ajuda a desenvolver estratégia de curto prazo.

Em relação ao nosso *marketplace* Amigo Construtor, realizamos as melhorias necessárias ao longo do ano para atender vendedores, *sellers* e varejo, e aprimoramos a experiência do cliente (*Customer Experience - CX*) a partir da criação de uma área de Atendimento e CX na estrutura de Operações Comerciais. Aplicamos pesquisa NPS com nossos clientes, obtendo 62 pontos na avaliação. Embora haja oportunidades de melhoria, a nota nos coloca em uma zona de qualidade. Ao final de cada compra, o cliente também faz uma avaliação do nosso nível de atendimento, por meio do Customer Satisfaction Score (CSAT), método de avaliação usado para entender se o que uma empresa está oferecendo está de acordo com as expectativas dos clientes e pode ser aprimorado.

Demos continuidade a nossa agenda Vendas Fácil após a identificação de oportunidades de desenvolvimento em nossas pesquisas de clima organizacional. O objetivo era otimizar a rotina do time de vendas em todo o ciclo do pedido, aumentar a satisfação do cliente e o clima organizacional. Tivemos melhoras consideráveis, aumentando a produtividade de nossa equipe. Exemplo é a redução do tempo de cadastro, de 48 a 72 horas, para um prazo inferior a 24 horas. Nesse processo, consideramos as soluções sugeridas por nossos colaboradores e time de campo. Em 2023 realizamos quatro encontros, nas cidades de São Paulo, Salvador, Goiânia e Curitiba, com colaboradores de diferentes áreas. Nessas jornadas, foram mapeadas quase 100 oportunidades de melhorias no dia a dia, gerando planos de ação.

Visibilidade

Nossos produtos estão presentes em obras de diferentes portes, desde residências individuais a estádios e fábricas. Em 2023, nosso cimento foi utilizado, por exemplo, na reforma do Estádio do Pacaembu, em São Paulo, e na construção de uma fábrica de celulose, em Ribas do Rio Pardo, no Mato Grosso do Sul.

Estádio do Pacaembu – Foram 4 mil toneladas de CII F 40 Estrutura e 1,5 mil toneladas de CII F 32 Uso Geral fornecidas por nossa operação em Ijaci (MG) e Cajati (SP), respectivamente, para a construção de edifício multifuncional que abrigará hotel, centro de reabilitação esportiva, bares e restaurantes. O material foi utilizado para o grampeamento do solo (tirantes) – técnica para reforço do solo quando o terreno é inclinado – além de contrapiso, calçadas e serviços gerais. O projeto do Estádio do Pacaembu prevê receber cerca de 20 partidas de futebol por ano e mais de 80 *shows* em 2024.

Projeto Cerrado – Nossa unidade em Bodoquena (MS) prevê o fornecimento de 135 mil toneladas para uma nova fábrica de celulose em Ribas do Rio Pardo, no Mato Grosso do Sul. Concreteiras parceiras estimam a produção de 414 mil m³ de concreto. A expectativa é de que estejamos presentes em 90% do Projeto Cerrado, que deve gerar 10 mil empregos diretos durante a execução da obra e mais 3 mil, quando concluído.





Comunidades e impulso social integrado

GRI 203-1 | 203-2



O Instituto InterCement é responsável por definir estratégias, criar e sistematizar metodologias e implementar nosso investimento social privado, de forma a apoiar as potencialidades dos territórios e contribuir para que as comunidades superem seus desafios sociais.

A partir da criação do Impulso Social Integrado (ISI), em 2022, matriz que orienta a implementação do investimento social privado cada vez mais integrado à nossa estratégia de negócio, a ideia é atuar otimizando recursos, conectando agendas, ampliando o engajamento de pessoas e parceiros e, conseqüentemente, potencializando o impacto social positivo nas comunidades.

As atividades são desenvolvidas nos territórios onde estamos presente com unidades industriais e centros de distribuição, o que amplia nossa responsabilidade e a possibilidade de transformação social. Os projetos buscam fortalecer os vínculos comunitários, valorizar ativos locais, articular parceiros e formar redes de colaboração, criando um ambiente participativo em prol do desenvolvimento sustentável e das comunidades.

Em 2023, o investimento social foi de cerca de R\$ 2.900.000 composto por R\$ 378 mil repassados por nós e R\$ 2.492.714 provenientes de saldo de investimentos dos anos anteriores do próprio Instituto InterCement. O montante foi aplicado em 17 municípios onde mantemos atuação, para viabilizar iniciativas de mobilização, como a Semana do Bebê, o Programa Na Mão Certa, o Dia do Bem Fazer e ações dos GAIVs (Grupos de Ação Ideal Voluntário), além dos investimentos na estrutura do Instituto InterCement, para assessoramento técnico das equipes locais, mobilização de parceiros e promoção do desenvolvimento comunitário.

Em linha com o propósito de desenvolver projetos ligados à nossa cadeia de valor, dedicados a inclusão produtiva, qualificação para o mercado de trabalho, apoio a cooperativas de pequenos produtores e estímulo e apoio ao empreendedorismo, visando impactar social e economicamente as comunidades, está o Biomassa Brasil.

A iniciativa de impacto econômico indireto é conduzida a partir de um trabalho conjunto impulsionado pelo Instituto InterCement, desde 2018, que deu condições para que associações de pequenos agricultores da Bahia e de Goiás pudessem estabelecer realizações comerciais conosco, fornecendo os resíduos da biomassa das castanhas – insumo utilizado em substituição à energia térmica nos fornos das fábricas. Com a venda da biomassa, os agricultores aumentam sua renda, além de beneficiar o meio ambiente por dar uma destinação adequada a esses resíduos. Em 2023, compramos 1.153 toneladas de biomassa de agricultores familiares nas fábricas de Campo Formoso (BA), Cezarina (GO) e Bodoquena (MS).

A ampliação do engajamento é uma das formas de potencializar nosso impacto social nas comunidades do entorno

Orientadores do Instituto InterCement

MISSÃO

Ser um catalisador do potencial das comunidades onde a InterCement Brasil está presente, criando parcerias e soluções inovadoras que fortaleçam pessoas comprometidas com a superação dos seus desafios.

VISÃO

Pessoas e organizações atuando como agentes de transformação social, contribuindo para a construção de uma sociedade mais sustentável e inclusiva.

CRENÇA

Empresas devem ser parceiras das comunidades onde atuam, colaborando no seu desenvolvimento, respeitando e valorizando sua história, diversidade, cultura e potencialidades.

A prática voluntária contínua também é fomentada, buscando garantir a perenidade, a sustentabilidade das ações e a ampliação das alianças intersetoriais, contribuindo para a cidadania ativa, senso de pertencimento e impacto positivo na vida das comunidades.

Em 2022, foi implementado o Impulso Social Integrado (ISI), com maior integração entre nossa agenda à de investimento social privado, de forma a combinar nossa experiência e as demandas das comunidades.

A principal estratégia de geração de valor compartilhado é a atuação em comitês: Cívicos (Comitês de Incentivo ao Voluntariado e Interação com a Comunidade), CDCs (Comitês de Desenvolvimento Comunitário) e GAIVs (Grupos de Ação Ideal Voluntário).

Cívicos: reúnem profissionais que representam as lideranças de todas as nossas unidades industriais e compartilham com o Instituto a gestão do investimento social nos territórios. Cada fábrica tem um comitê, formado por pelo menos cinco participantes que recebem treinamentos e assessoria sobre projetos e promoção do diálogo social. Em 2023, cerca de 110 pessoas integraram dez Cívicos.

CDCs: grupo composto por representantes do Poder Público, de organizações da sociedade civil, lideranças comunitárias e empresas, com papel de orientar, planejar, acompanhar, mobilizar parcerias e recursos, e avaliar projetos que promovam o contínuo desenvolvimento comunitário em sua localidade. Mantém rotina de reuniões ordinárias e promove ações conjuntas de mobilização social. Contribui também para a formação do capital social ao disponibilizar cursos, palestras e formação para seus integrantes.

GAIVs: constituído de forma espontânea por nossos profissionais, amigos, familiares e pessoas da comunidade orientados a organizar e a realizar ações de voluntariado. As ações são executadas em grupo, em parceria com organizações sem fins lucrativos. A liderança desses grupos é exercida por nossos colaboradores, que atuam na mobilização dos demais públicos para realizar ações, conforme seus interesses e habilidades, em benefício da comunidade. O Instituto InterCement fornece suporte metodológico e financeiro, orientando e apoiando esses grupos, compartilhando boas práticas e reconhecendo seus trabalhos. Em 2023, foram 34 GAIVs atuantes, que promoveram cerca de 150 ações e registraram aproximadamente 5,2 mil participações voluntárias.

2007

Criação da Norma de Investimento Social

2007

Adesão ao Programa Na Mão Certa

2008

Constituição dos primeiros Cívicos e CDCs

2009

Primeira edição do Dia do Bem Fazer

2013

Primeira edição da Semana do Bebê

2015

Constituição do Instituto InterCement

2018

Criação de programa de empreendedorismo alinhado ao negócio

2019

Sistematização e avaliação do programa de voluntariado corporativo

2020

Criação do plano de emergência para enfrentamento aos impactos causados pela pandemia de Covid-19

2021

Criação do Impulso Social Integrado (ISI)

2022

Sistematização da experiência da Semana do Bebê

2022

Lançamento do novo site do Instituto InterCement

LINHA DO TEMPO



Por meio do Instituto InterCement, priorizamos ações dedicadas à infância, ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de líderes

O Instituto InterCement estrutura suas ações em quatro áreas:

- **Cuidados com a infância:** busca contribuir para o desenvolvimento da primeira infância como prioridade de atuação municipal e livre da exploração e abuso sexual.
- **Inclusão produtiva e empreendedorismo:** desenvolve projetos ligados à nossa rede de valor, destinados a inclusão produtiva, qualificação para o mercado de trabalho, apoio a cooperativas de pequenos produtores e estímulo e apoio ao empreendedorismo nas suas mais diversas áreas.
- **Líderes que transformam:** o objetivo é criar condições para que colaboradores e representantes da comunidade sejam agentes de mudança e estejam preparados para enfrentar seus desafios e contribuir para o desenvolvimento da comunidade onde vivem.

- **Voluntariado:** a ideia é criar condições para o exercício do voluntariado entre os colaboradores diretos e indiretos e seus familiares, além de fortalecer a atuação dos Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIVs).



Cuidados com a infância

Uma iniciativa de destaque no tema Cuidados com a Infância é a Semana do Bebê, metodologia que foi incorporada às estratégias de investimento social em 2013 e fomentada com os CDCs de cada município de atuação. A Semana do Bebê é uma estratégia de mobilização social em prol da primeira infância, fase que compreende da gestação aos 6 anos de idade, período essencial para o desenvolvimento humano.

O objetivo é colocar essa fase da vida no centro das atenções das comunidades e do Poder Público. A iniciativa promove a discussão sobre os cuidados com o desenvolvimento dos bebês desde a gestação, avaliando indicadores sociais, defendendo os direitos das gestantes e das crianças, orientando e prestando assistência às famílias.

A partir da atuação dos CDCs, que identificam as principais necessidades locais, cada município promove uma semana de atividades dedicadas a abordar temas relacionados à primeira infância por meio da realização de palestras, oficinas, atividades formativas, seminários, brincadeiras com as crianças, rodas de diálogos, entre outras. Em 2023, além dos temas priorizados por CDC, o Instituto fomentou a realização de atividades que promovessem a reflexão dos espaços públicos sob a perspectiva das crianças.

A partir dessa articulação intersetorial e de um processo de incidência política, a Semana do Bebê foi instituída como lei nos municípios dos quais o Instituto InterCement é parceiro. Em 2023, a Semana do Bebê aconteceu em 14 cidades, entre os meses de maio e novembro, beneficiando aproximadamente 49,5 mil pessoas.

Outra frente de atuação do Instituto é o enfrentamento à violência sexual de crianças e adolescentes, considerando que somos signatários do Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras. Dados do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública apontam que, a cada hora, seis crianças e adolescentes são vítimas de violência sexual no Brasil. Visando contribuir para transformar essa realidade, assessoramos municípios na implantação da Lei da Escuta Protegida e implantamos o Programa Na Mão Certa.

Considerado o principal dispositivo para a garantia de proteção a crianças e adolescentes em situação de violência, a Lei da Escuta Protegida (Lei Federal 13.431/2017, regulamentada pelo Decreto 9.603/2018) é uma conquista do Sistema de Garantia de Direitos da Infância e Adolescência. Ela assegura o atendimento protetivo, integrado, capacitado e humanizado a vítimas ou testemunhas de violência.

A frente de cuidados com a infância inclui o combate à violência sexual de crianças e adolescentes

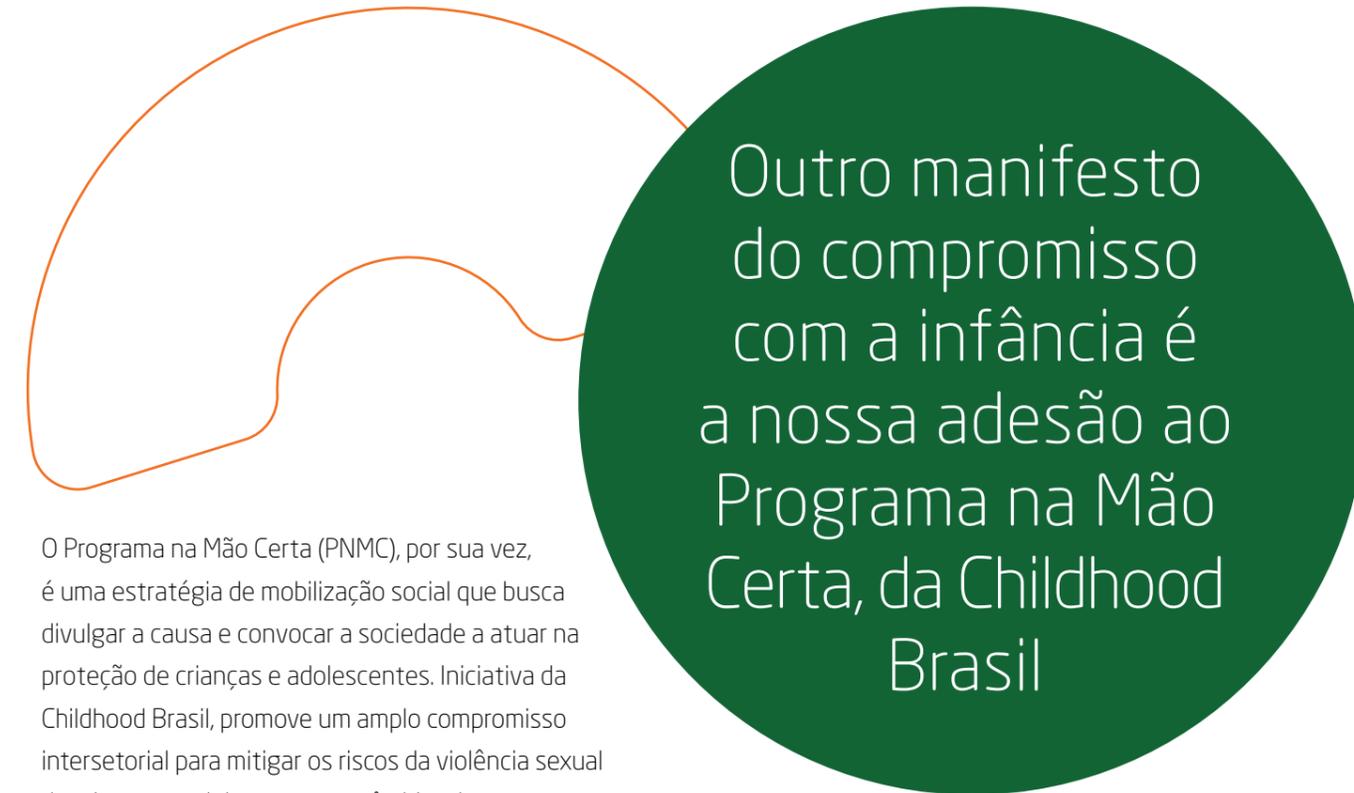
Os depoimentos e todo o atendimento realizado pelos profissionais da rede de proteção passam a ser mais acolhedores, evitando que a vítima reviva repetidamente o trauma que sofreu. A Lei se baseia em dois procedimentos: a escuta especializada e o depoimento especial.

O primeiro é realizado por órgão de proteção à criança e ao adolescente, das áreas de Saúde, Educação, Assistência Social ou conselhos tutelares, entre outras, de forma a minimizar o trauma. Já o depoimento especial é um procedimento de oitiva, que deve ser realizado uma única vez, pelo Sistema Judiciário, com objetivo de produzir provas para o processo investigativo.

Em uma parceria tripartite, atuamos nos municípios de Bodoquena (MS), Campo Formoso (BA) e Cajati (SP), em parceria com a organização social Childhood Brasil.

Por meio do projeto, que começou em 2022, os municípios puderam realizar um diagnóstico de suas redes de proteção e criar os comitês intersetoriais para a implementação do protocolo de atendimento previsto na lei. No município de Campo Formoso, os procedimentos já estão avançados, em fase de implementação dos fluxos.

Além do processo de assessoria, foram realizados seminários de apresentação da Lei para representantes dos municípios de Bodoquena (MS) e Cajati (SP), que também agregaram convidados de territórios vizinhos nos eventos. Profissionais dos três municípios participam de uma formação por meio de um curso *on-line* sobre toda a matéria legal e os fluxos de atendimento.



Outro manifesto do compromisso com a infância é a nossa adesão ao Programa na Mão Certa, da Childhood Brasil

O Programa na Mão Certa (PNMC), por sua vez, é uma estratégia de mobilização social que busca divulgar a causa e convocar a sociedade a atuar na proteção de crianças e adolescentes. Iniciativa da Childhood Brasil, promove um amplo compromisso intersetorial para mitigar os riscos da violência sexual de crianças e adolescentes, no âmbito de setores produtivos, fomentando impactos positivos. Aderimos ao PNMC em 2007 e, desde então, temos buscado ampliar e qualificar as atividades realizadas. Em um processo de articulação com os CDCs, 12 municípios estabeleceram uma lei municipal que prevê a realização anual de uma Semana Na Mão Certa.

As semanas Na Mão Certa são realizadas anualmente, em articulação com o Poder Público, a sociedade civil e empresas dos municípios, envolvendo transportadoras, caminhoneiros, a rede de proteção dos direitos da infância e as próprias crianças e adolescentes. Além disso, em 2023, intensificamos a qualificação temática com nossas lideranças e os colaboradores a partir da realização de atividades formativas direcionadas.

Ainda no contexto do PNMC, no eixo Rede de Proteção, realizamos ação complementar que viabilizou a capacitação de 51 profissionais da educação dos municípios de Apiaí (SP) e Santana do Paraíso (MG).

A formação, que integra o projeto Crescer sem Violência, parceria do Canal Futura e da Childhood Brasil, teve carga horária de 20 horas e abordou temas como direitos sexuais e reprodutivos, etapas de desenvolvimento psicossocial de crianças e adolescentes, autoproteção, violências sexuais e fluxos de encaminhamento de casos, além de contemplar um pequeno planejamento de uso dos conteúdos. A metodologia e os conteúdos do projeto Crescer sem Violência foram disponibilizados a todos os participantes para potencializar a atuação dos profissionais na prevenção e no enfrentamento às violências sexuais.

Fechando o ano, no 17º Encontro Anual do Programa Na Mão Certa, realizado em novembro, recebemos o reconhecimento anual da Childhood Brasil pelo nosso compromisso no desenvolvimento de ações que buscam o enfrentamento à violência sexual de crianças e adolescentes.

Inclusão produtiva e empreendedorismo

Nesse pilar, em 2023, destacou-se a implementação do programa Encadeamento Produtivo, que visa à inserção competitiva e à melhoria de desempenho dos pequenos e médios negócios na rede de valor de grandes empresas. Desde 2015, temos parceria com o Sebrae Nacional, que oferece consultoria e capacita os empreendedores em temas como organização, matemática financeira, gestão, inovação e ESG. O programa dura 18 meses para cada cidade selecionada.

Podem participar do Encadeamento Produtivo empresas com faturamento bruto limitado a R\$ 4,8 milhões por ano. Após passarem pela formação, os participantes podem vir a se tornar fornecedores locais das nossas fábricas, mas também incentivamos que os empreendedores ampliem suas atuações a outros clientes.

Em 2023 lançamos uma versão do Encadeamento Produtivo que também incorporou uma ação direcionada para nano empreendedores, de menor duração, entre três e seis meses, dependendo da necessidade do negócio. O programa foi realizado nas cidades de Apiaí (SP) e Cajati (SP), alcançando repercussão maior que a esperada. Prevíamos atender dez negócios por cidade, mas o número saltou para 33. Os participantes, mapeados por nossos parceiros comunitários, tiveram reuniões com o Sebrae e estão na fase de diagnóstico para seguirem com a capacitação nos pontos identificados de maior necessidade de desenvolvimento com uma equipe de consultores especializados.



Líderes que transformam

Nesse eixo, buscamos capacitar as pessoas das comunidades e de nossas unidades para que possam planejar, elaborar, executar, monitorar, além de captar recursos para projetos que transformem a realidade local, desempenhando papel de protagonismo. Dessa forma, fortalecemos vínculos comunitários, valorizamos os saberes locais e promovemos iniciativas sustentáveis.

Em 2023, empenhamos nossos esforços na formação de lideranças internas, o Integra Cívicos. O Instituto realiza um trabalho de assessoramento com as diferentes unidades produtivas para a implementação do investimento social. Promovemos ações *in loco* com os comitês, que incluem formação, planejamento e avaliação, além de encontros mensais temáticos e de alinhamento com todas as fábricas. Um dos temas abordados no ano foi a violência sexual contra crianças e adolescentes, no âmbito do Programa Na Mão Certa. Além disso, a temática de investimento social foi incorporada ao projeto SER+ Líder, iniciativa da Diretoria de Pessoas, que tem como objetivo o desenvolvimento de lideranças internas.

Na estrutura do Instituto, contamos com BPs (*Business Partner*) para a agenda do investimento social. Esses profissionais orientam os integrantes dos Cívicos de cada uma das fábricas e estimulam a participação de clientes e fornecedores nas iniciativas sociais.

Outro projeto concluído no período foi a formação Basis, lançada em 2022, em parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), que é dedicada ao desenvolvimento de lideranças sociais. Trata-se de uma trilha de capacitação orientada para gestores de iniciativas de impacto social de organizações de pequeno porte sobre os fundamentos de governança e gestão necessários para obtenção de melhores resultados e da sustentabilidade das instituições.

Em 2023, representantes de 13 organizações sociais e 27 colaboradores em dez municípios de atuação do Instituto concluíram a capacitação. O Basis contou com aulas *on-line* e mentoria sobre os temas tratados nos módulos: estratégia, governança, pessoas, processos, finanças, mobilização de recursos e comunicação. Nas mentorias, os professores reforçaram as atividades propostas nas aulas, analisaram e trataram assuntos específicos de cada organização referente ao tema do módulo em questão, proporcionando assim um avanço ainda maior e mais direcionado em cada área estudada. Ao fim do curso, as organizações elaboraram plano de ação para seu desenvolvimento.

Voluntariado

Acreditamos que nossos colaboradores são agentes de transformação e, por isso, incentivamos o voluntariado, seja por meio de ações sugeridas por nós, seja de forma espontânea por meio dos Grupos de Ação Ideal Voluntário (GAIVs). Os grupos são constituídos a partir do interesse de nossos profissionais, em áreas como esportes, terceira idade, causas animais, cultura, entre outros. Os GAIVs atuam no desenvolvimento de ações voluntárias, de maneira contínua, nas comunidades ao longo do ano. Em 2023, foram 34 GAIVs atuantes, que promoveram cerca de 150 ações.

Um projeto de destaque é o Dia do Bem Fazer. Em sua 15ª edição em 2023, 17 municípios reuniram mais de 3,5 mil pessoas voluntárias, que executaram projetos beneficiando, direta e indiretamente, aproximadamente 30 mil pessoas. Com a contribuição de nossos parceiros, os investimentos financeiros no Dia do Bem Fazer de 2023 foram de cerca de R\$ 1.250.000.

A ação é uma estratégia de mobilização social que integra nosso investimento social e tem o objetivo de apoiar e incentivar o poder do trabalho voluntário coletivo. A partir de sua realização, são executados diversos projetos em benefício das comunidades, como reformas de equipamentos públicos (escolas,

praças, unidades de saúde, bibliotecas), apoio ao empreendedorismo local e a organizações sociais, palestras, ações de fomento à cultura e ao lazer, entre outras. Os projetos são definidos em cada unidade produtivas, em articulação com os municípios. O ápice dos projetos acontece, sempre que possível, no último domingo de agosto, pela proximidade com o Dia Nacional do Voluntariado (28/8).

Contamos, pelo segundo ano consecutivo, com uma plataforma *on-line*, em que as pessoas puderam apoiar financeiramente os projetos. O *site* ajuda a dar visibilidade às ações e permite que as pessoas contribuam independentemente de onde estejam.

Dia do bem fazer GRI 413-1

	2021	2022	2023
Municípios atendidos pela iniciativa	15	18	17
Voluntários envolvidos com a iniciativa	1.112	3.186	3.578
Beneficiados com a iniciativa	18.792	45.512	30.062

Veja, no Caderno de Indicadores, detalhes de nossa contribuição para o desenvolvimento local



No âmbito do Dia do Bem Fazer, foram investidos no ano R\$ 1.250.000 em projetos com participação de 3,5 mil voluntários

07

NOSSAS OPERAÇÕES

O compromisso do time Industrial, que corresponde a 65% dos nossos colaboradores, e o alinhamento aos nossos propósitos, princípios e à Jornada ESG foram determinantes ao longo do ano



Isso foi possível graças à participação dos colaboradores e ao envolvimento de toda a base operacional nesse conceito de gestão de valor.

Lançamos, em todas as fábricas, o projeto Superação, com o objetivo de transpor os desafios do orçamento, contando com ideias da base operacional. Reunimos, no ano, mais de 500 ideias, tanto de colaboradores fixos como de parceiros, com retorno de R\$ 43 milhões.

Mantivemos avaliações positivas de nossos profissionais na pesquisa anual NPS (Net Promoter Score), recebendo 87 pontos. Após o levantamento, fizemos um trabalho de entendimento dos pontos fortes e fracos para os funcionários próprios. Iniciamos também um projeto-piloto em nossa fábrica em Ijaci (MG) para avaliar NPS em nossos terceiros. Estamos revendo a metodologia utilizada para ampliar o projeto para outras plantas.

Em 2024 continuaremos a busca por fábricas mais competitivas, mantendo nossas operações fortes, com equilíbrio entre as decisões em meio ambiente, segurança, custo, produção e volume.

Tivemos de equilibrar toda a nossa operação no contexto de uma política de contenção de custos, mantendo o engajamento das equipes. Obtivemos resultados animadores. Fechamos o ano com custos inferiores aos de 2022 e, em alguns casos, inferiores aos de 2021.

Desempenho

Fechamos 2023 com volume 2,6% inferior de cimento expedido, em relação ao exercício anterior, em linha com o desempenho do setor.

Entre os indicadores que revelam avanços nas nossas operações está o fato de 82 % dos moinhos de cimento terem operado com resultados equivalentes às referências mundiais. Por mais um ano, cinco moinhos atuaram com indicador de confiabilidade acima de 99%.

Essas e outras conquistas fazem parte de nossos esforços por melhoria contínua, planejamento e integração entre as unidades produtivas e engajamento de nossos colaboradores. Também atribuímos o resultado ao nosso Programa de Performance Industrial, uma das ferramentas utilizadas para alcançarmos a excelência operacional nas fábricas de cimento. A metodologia consiste em reunir, anualmente, equipe formada por

técnicos e especialistas das áreas de Processos, Mineração, Manutenção e os times das fábricas em busca de qualidades e fraquezas dos processos, para consolidar um plano de ação. Automatizamos algumas rotinas do Programa de Performance e, assim, fechamos relatórios com um mês de antecedência.

Também registramos evolução da operatória de manutenção, em que avaliamos o nível de maturidade de cada fábrica. Em 2023, tivemos um avanço de 16 pontos, passando de 62% para 78%. Essa evolução demonstra todo o foco e implementação de ações relevantes para consolidar o modelo de gestão de manutenção em todas as operações.

Obtivemos ainda resultados significativos em cada uma das fábricas, decorrentes de projetos específicos de superação:



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!

Iniciativa de destaque: redução do uso de aditivo especial para otimização da matriz de energia térmica dos fornos, com ganho aproximado de R\$ 2,5 milhões.



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.

Iniciativa de destaque: dobramos a proporção de gesso químico, subproduto da indústria de fertilizantes, em substituição ao gesso natural na produção de cimento. Além de reduzir a pegada ecológica, o projeto trouxe economia aproximada de R\$ 1 milhão.



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.

Iniciativa de destaque: aumento da eficiência energética elétrica das moagens de cimento por meio das rotinas de otimizações do processo, o que resultou em ganho equivalente a R\$ 2,5 milhões.



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!

Iniciativa de destaque: redução do custo da energia térmica e da emissão de CO₂ por meio do aumento da substituição de coque por combustíveis alternativos para 32%. o que gerou economia aproximada de R\$ 1,2 milhão.



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

Iniciativa de destaque: redução do custo da matriz de energia térmica e da emissão de CO₂ por meio da incorporação de biomassas regionais. A iniciativa contribuiu para alcance de substituição térmica equivalente a 40%.



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.

Iniciativa de destaque: realização de teste e obtenção de licença ambiental do resíduo de filtrado de bauxita, sob o conceito de economia circular. O material possibilitará utilização de combustível de menor custo.



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.

Iniciativa de destaque: redução da utilização de clínquer em razão do aumento da participação de escória e calcário nos cimentos produzidos. A iniciativa gerou economia aproximada de R\$ 9 milhões, mantendo o atendimento às normas e aos requisitos dos clientes.



Nova Santa Rita (RS)

Aguerridos 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.

Iniciativa de destaque: redução do custo do gesso para produção de cimento pela otimização do mix dos diversos materiais disponíveis, o que resultou em economia aproximada de R\$ 0,8 milhão.



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.

Iniciativa de destaque: redução da participação de gesso natural no cimento com o aumento do mix de resíduos carbonáticos, contribuindo para economia circular e uma economia de mais de R\$ 6 milhões.



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

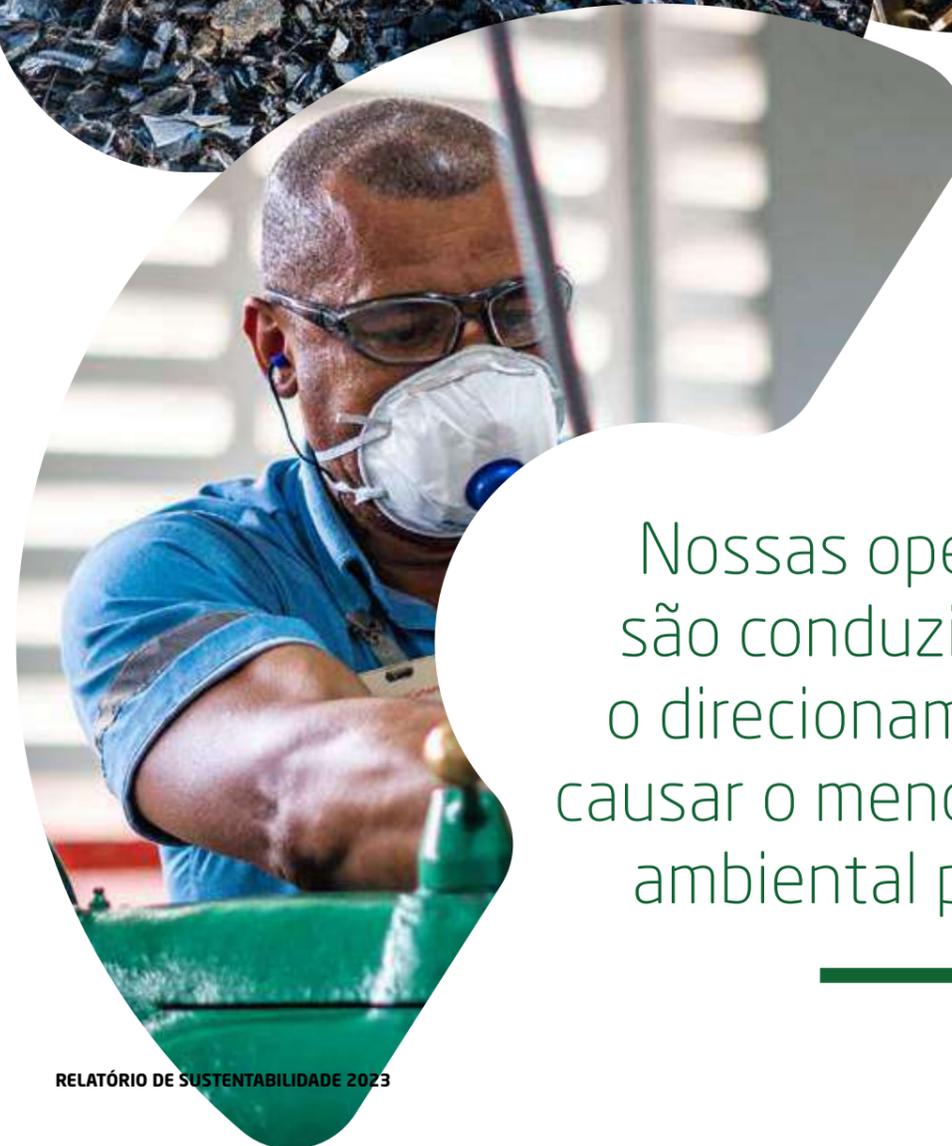
Iniciativa de destaque: aumento da eficiência energética elétrica da etapa de produção de clínquer por meio das rotinas de otimizações do processo, o que resultou em ganho aproximado de R\$ 1,2 milhão.

Nossas operações buscam minimizar os impactos ao meio ambiente de diversas formas. Cumprimos a política de logística reversa das embalagens, alcançando patamares maiores que os previstos pela legislação. Em 2023, 40% de toda a sacaria comercializada por nós foi compensada financeiramente, em parceria com a EuReciclo.

Reduzimos nosso consumo de água, de 216 l/ton de cimentícios em 2022 para 195l/ton por meio de melhorias estruturais, controles de vazamento e campanhas educativas.

Avançamos também no coprocessamento, realizamos a destruição térmica de 391.599 toneladas de combustíveis alternativos e biomassas, reduzindo o consumo de combustíveis fósseis. A medida evitou emissão de 350 mil toneladas de CO₂ e resultou em um ganho de mais de R\$ 120 milhões. Um projeto de destaque foi a instalação de um venturi, equipamento que aumenta a velocidade dos gases, no forno 1 de Cezarina, no valor de R\$ 7 milhões. O equipamento vai preparar a instalação para aumentar a substituição térmica de coque por combustíveis alternativos para 45%, um dos nossos melhores índices.

Nossa fábrica em Cajati (SP), onde cerca de 90% dos materiais utilizados para produção de cimento são subprodutos e/ou resíduos de outras indústrias, se tornou também referência no desenvolvimento das relações com órgãos ambientais, como a Cetesb, e soluções sustentáveis. Renovamos ou obtivemos cerca de 30 novas licenças, demonstrando a conformidade das operações e a criação de oportunidades de avanço na nossa jornada.



Destacamos a autorização para comercialização de calcário agrícola em São Miguel dos Campos, e de calcário calcítico em Bodoquena, e licença de operação para coprocessamento de biomassa no forno 2 de Apiaí e de biomassas e borrachas diversas na fábrica de Cajati e para extração de argila na Mina Mariano, em Cajati.

Buscamos compartilhar boas práticas entre as unidades produtivas por meio de fóruns mensais, com representantes de todas as fábricas, para discutir temas como excelência operacional, segurança, sustentabilidade, meio ambiente, processos, produção e refratários. Essa troca gera valor e capacita a mão de obra de cada planta. Acreditamos ainda na gestão horizontalizada, o que confere agilidade às decisões.

Nossas operações são conduzidas sob o direcionamento de causar o menor impacto ambiental possível

Melhorias



Unidade de Bodoquena (MS)



Unidade de Bodoquena (MS)

Iniciado há quatro anos, o programa Fábrica Forte 4.0 Sustentável já foi incorporado à nossa cultura, tanto por colaboradores quanto por terceiros. O conceito do programa tem aderência aos nossos propósitos e princípios, considerando aspectos como fazer melhor e ter a vida em primeiro lugar.

O Fábrica Forte 4.0 Sustentável se baseia em cinco pilares: Conhecimento Técnico, Cultura de Alta Performance, Fábricas Rentáveis, Emissões Sustentáveis e Cultura de Organização e Limpeza.

Nos dois primeiros pilares, encerramos o *roadmap* da Indústria 4.0, que vinha sendo realizado há três anos, em todas as fábricas. Continuamos trabalhando em soluções como a implantação do *wi-fi* industrial e na unificação de nossa base de dados em todas as plantas, para termos uma visão centralizada e facilitar a gestão.

Digitalizamos as informações, transformando-as em processos de Business Intelligence (BI) disponíveis *on-line*, o que contribui para os momentos de tomada de decisão. Esse processo aconteceu nas áreas de Meio Ambiente, Segurança e Industrial, principalmente, no que diz respeito à manutenção.

O avanço refletiu em processos de manutenção mais robustos. Os equipamentos operam com *performance* muito próxima à capacidade nominal,

com impactos positivos ao meio ambiente. Nosso sistema de manutenção identifica e atua de forma rápida e, muitas vezes, automatizada, para assegurar que os equipamentos estejam sempre em condições adequadas para a operação.

Em 2023, implantamos um sistema de gestão de manutenção por meio de *tablets* e celulares nas fábricas de Campo Formoso (BA), Nova Santa Rita (RS) e Cajati (SP), e consolidamos a tecnologia que já estava implementada em Ijaci (MG). Temos também um portal integrado para análise de vibração em todas as plantas, pelo qual conseguimos monitorar a saúde dos equipamentos de forma remota, além de sistema de monitoramento de motores *on-line*, para avaliar a saúde desses equipamentos.

Instalamos o sistema Plant Information (PI) System (Sistema de informações de Fábricas), com menor custo e mais flexibilidade para a implementação de ferramentas. Com o novo formato, visualizamos remotamente todas as operações de forma padronizada, o que contribui para a resolução de problemas e identificação de oportunidades de melhoria nas unidades.

O PI System colabora ainda para a melhoria da produtividade e redução do consumo, impactando positivamente nossos resultados financeiros e ambientais.

Podemos também consolidar informações que vão desde emissões a consumo de água, além de outros indicadores ambientais importantes, de forma dinâmica e rápida.

As fábricas de Apiaí (SP), Cajati (SP), Bodoquena (MS), Campo Formoso (BA), Nova Santa Rita (RS) e Candiota (RS) implantaram Centro Industrial de Monitoramento, sala para acompanhamento das principais variáveis em tempo real.

Demos continuidade também à utilização do sistema de Gerenciamento de Rotina Diário (GRD), para acompanhamento da execução das rotinas de gestão nas fábricas. Nesse sistema, criamos gráficos e visualizações *on-line*.

Evoluímos em relação ao uso do nosso Sistema Especialista, piloto automático dos moinhos que avalia uma série de variáveis em tempo real. Dos nossos moinhos, 67% já possuem o sistema, que operam 87% do tempo no piloto automático. Nossa meta é chegar a 77% dos moinhos com o sistema em 2024.

Tivemos avanços também em nossas salas elétricas, com novo sistema de gestão. Foi implantado controle automatizado de bloqueios elétricos na unidade de Cajati (SP), e fizemos *rollout* para a fábrica de Ijaci (MG) e Apiaí (SP).

Em Apiaí (SP), implementamos um novo separador na moagem de cimento. Com a modernização do equipamento, podemos produzir cimento com mais qualidade para o mercado específico e aumentar a capacidade da fábrica. Já em Bodoquena (MS), aumentamos a capacidade da moagem de cimento, preparando a unidade para o crescimento do mercado na região. Em Santana do Paraíso (MG) fizemos a modernização e troca completa do secador de escória.

Em parceria com a área de Suprimentos, aprimoramos nossa infraestrutura, com diversas melhorias em expedições, pátios externos, pavimentação, banheiros e refeitórios, áreas de descanso e convivência.

Evoluímos também na gestão da mineração, com otimizações na redução da razão de carga para os desmontes, além da implantação, na planta de Ijaci, de monitoramento de talude por radar.

Treinamentos

Foram mais de 522 horas de treinamento realizadas pelos times Industrial, de Sustentabilidade das Operações e Supply ao longo do ano, com vistas a fortalecer nosso pilar de Conhecimento Técnico. Desenvolvemos novas trilhas na Fábrica do Saber, nossa plataforma de conteúdo *on-line*, e certificamos nossos colaboradores para compartilharem conhecimentos técnicos, no programa Fabricantes do Saber.

Sob o conceito do Fábrica Forte, tivemos aumento significativo de treinamentos ministrados por

fornecedores. Desde 2022, começamos a incluir, em nossos contratos com fornecedores de equipamentos, cláusula que prevê a obrigatoriedade de fornecerem capacitação sobre os itens adquiridos novos ou para reposição. Exemplo foi o filtro de mangas em Bodoquena (MS), cuja compra incluiu o treinamento sobre sua operação.

Acreditamos que, além de capacitar tecnicamente os colaboradores, os treinamentos contribuem para o alinhamento aos nossos princípios.



522

Horas de treinamentos realizados no ano pela equipe industrial

Qualidade

Para garantir a satisfação contínua dos clientes com o desempenho dos nossos produtos, realizamos ensaios específicos em concreto para validar melhorias nos nossos cimentos técnicos. Esse processo é conduzido em estreita colaboração com a Diretoria Comercial, assegurando a qualidade dos nossos produtos e alinhando-se à nossa cultura de inovação e melhoria contínua.

Nosso laboratório central, localizado em Nova Santa Rita (RS), é um dos mais modernos do Brasil para análise e aplicação de cimento, sendo referência para o setor. O laboratório participou de nove processos de comparativos interlaboratoriais nacionais e internacionais, obtendo resultado classe A em oito deles. Ele responde pelo acompanhamento das análises, desenvolvimento de produtos e realização das contraprovas dos testes de qualidade promovidos nas fábricas.

Um dos exemplos de produtos desenvolvidos foi o cimento Cauê Fibro, na unidade de Cajati (SP), destinado prioritariamente para indústrias de telha. O novo produto tem atraído grande volume de clientes para a unidade. Somamos quase 18 mil toneladas vendidas por mês na fábrica, conquistando cerca de 80% desse mercado em 2023.

Mantivemos o nível de qualidade de todos os nossos produtos, sem ter registrado queixas significativas em relação ao tema em 2023, garantindo a satisfação dos nossos clientes.

Mantemos em Nova Santa Rita um dos mais modernos laboratórios do País para conduzir análises e possibilidades de aplicação do cimento



08

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

No ano, nosso valor econômico gerado e distribuído superou R\$ 4,6 bilhões, fruto de gestão bem-sucedida de custos e despesas



Escritório Comercial Nações Unidas (SP)

N

o entanto, ainda que nossas vendas tenham sido inferiores as de 2022, atuamos com estratégia de diferenciação, otimizando a precificação por meio da migração de volume para canais mais rentáveis, a exemplo do canal técnico.

Apesar dos obstáculos, fechamos o ano com margens semelhantes às de 2022. Esse resultado está associado a um esforço de todas as áreas operacionais para redução de custos e despesas. Contamos com mais de 500 sugestões de nossos colaboradores, que se engajaram para fazer frente às restrições do contexto competitivo.

Nossos custos fixos e despesas caíram R\$ 133 milhões em relação ao ano passado, com destaque para custos com transportes, com *petcoke*, com terceiros e com mão de obra, além da utilização de fontes alternativas e coprocessamento.

O ano de 2023 foi desafiador em vários aspectos, com retração do preço do cimento e redução no volume comercializado.

A expectativa para a economia brasileira em 2024 é de crescimento na ordem de 2%. Para nossos canais de lojas de material de construção e distribuidores, estimamos expansão em linha com o mercado nacional. Já no canal técnico a perspectiva é de crescimento de 4%.

Do ponto de vista de mercado, a expectativa é de manutenção de *market share*. Nossa previsão é alcançar uma base de 16,3 mil clientes em 2024.

Em relação a novos negócios, esperamos potencializar a operação multimodal logística, em Pedro Leopoldo (MG).

Demonstrações Financeiras | 2023

(R\$ milhões)	2021	2022	2023	(R\$ milhões)	2021	2022	2023
Demonstração de Resultado Sumarizada				Balço Patrimonial Sumarizado			
Receita Líquida	3.153	3.728	3.507	Caixa e equivalentes de caixa	460	597	459
Custo das Vendas e dos Serviços	(2.368)	(3.040)	(2.925)	Ativo imobilizado	1.995	1.998	1.972
Resultado Bruto	784	689	583	Total Ativo Circulante	1.237	1.435	1.511
Despesas Administrativas e Comerciais	(269)	(300)	(282)	Total de ativos	4.817	5.060	5.008
Outras Receitas (Despesas) Operacionais	138	89	1	Dívida de curto prazo e outras obrigações financeiras	23	525	1.072
Resultado Operacional (EBIT)	653	478	302	Dívida de longo prazo e outras obrigações financeiras	2.710	2.273	1.717
Resultado Financeiro	(126)	(435)	(547)	Dívida Líquida	2.128	1.915	1.911
Varição Cambial	(5)	(12)	(3)	Total Passivo Circulante	941	1.671	2.583
Receitas Financeiras	139	120	131	Total do Passivo	3.935	4.273	4.745
Despesas Financeiras	(260)	(543)	(675)	Patrimônio Líquido	882	787	263
Resultado antes dos Impostos (LAIR)	528	43	(245)	Indicadores Financeiros			
Impostos	787	21	(149)	Margem Bruta	25%	18%	17%
Resultado Líquido (LL)	1.314	65	(394)	Margem Ebitda	32%	23%	19%
Fluxo de Caixa Operacional Sumarizado				Margem Ebitda Ajustado	29%	24%	21%
Ebitda	1.016	849	676	Margem Líquida	42%	2%	-11%
Ebitda Ajustado	928	880	724	Alavancagem (Dívida Líquida/Ebitda)	2,3	2,2	2,6
Capital de Giro	22	359	(238)	Liquidez Corrente (AC/PC)	1,3	0,9	0,6
Investimentos	(250)	(302)	(319)	Índice Cobertura Juros (Ebit/Juros)	4,2	1,1	-103,4
Pagamento de Impostos	(50)	(8)	(7)				
Fluxo de Caixa Operacional	605	883	168				
Despesas com juros	(154)	(422)	3				
Fluxo de Caixa Livre	(542)	363	34				

Valor econômico gerado e distribuído

GRI 201-1

Em 2023, distribuímos mais de R\$ 4,6 bilhões, sendo 73% do valor destinado a custos operacionais, 8% a salários e benefícios, 16% a pagamentos de impostos e 3% a pagamento de acionistas.

Valor econômico direto gerado (R\$ em milhões) GRI 201-1

Gerado	2021	2022	2023
Receitas	4.429,31	5.156,23	4.817,59

Valor econômico distribuído (R\$ em milhões)

Distribuído	2021	2022	2023
Custos operacionais	2.833,05	3.632,39	3.413,94
Salários e benefícios de empregados	303,84	367,80	356,76
Pagamentos a provedores de capital	90,16	103,41	119,93
Pagamentos ao governo	298,60	527,39	754,83
Investimentos na comunidade	4,78	2,66	0,38
Total	2.933,21	4.633,66	4.645,84

Valor econômico retido (R\$ em milhões)

Retido	2021	2022	2023
"valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	1.496,09	522,57	171,75



09

ANEXOS

Indicadores SASB
 Indicadores GCCA
 Sumário de Conteúdo da GRI
 Caderno de Indicadores
 Relatório de Asseguração

Indicadores SASB

Tópico: Emissões de Gases do Efeito Estufa

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
Emissões brutas Escopo 1, porcentagem das emissões cobertas por limites regulatórios	Quantitativo	Toneladas (t) CO ₂ -e,	EM-CM-110a.1	5.494.122	5.301.009	5.321.479
		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 <i>versus</i> essas metas	Discussão e Análises	n/a	EM-CM-110a.2	Estamos definindo as nossas metas de emissões de GEE, processo que faz parte de nossa Jornada ESG.		

Tópico: Qualidade do ar

Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
(1) NO _x (excluindo N ₂ O)	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-120a.1	14.258	14.466	13.950
(2) SO _x				3.571	3.160	3.588
(3) Material particulado				795	552	502
(4) Dioxinas/furanos				0,00000000259	0,00000000056	0,000000187
(5) Compostos Orgânicos Voláteis (VOCs)				96	108	127
(6) Hidrocarbonetos aromáticos policíclicos (PAHs)				Não reportado	Não reportado	Não reportado
(7) Metais pesados				9	13	11

**Tópico: Gestão de energia**

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
(1) Energia total consumida	Quantitativo	Gigajoules (GJ)	EM-CM-130a.1	27.552.758	26.997.509	3.341.587
(2) Porcentagem de eletricidade da rede elétrica		Percentual (%)		13%	13%	12%
(3) Porcentagem de energia alternativa (biomassa + resíduos)		Percentual (%)		21%	24%	25%
(4) Porcentagem de renovável (biomassa)		Percentual (%)		9%	11%	12%

Tópico: Gestão de água

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
(1) Água captada	Quantitativo	Mil metros cúbicos (m³)	EM-CM-140a.1	1.525	1.315	1.649
(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

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
(1) Quantidade de resíduos gerados	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-150a.1	9.274	7.188	6.810
(2) Porcentagem de perigosos		Percentual (%)		18%	12%	9%
(3) Porcentagem de reciclados		Percentual (%)		82%	88%	91%

Tópico: Impactos na biodiversidade

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
(1) Descrição das políticas de gestão ambiental e práticas das unidades em operação	Discussão e Análises	n/a	EM-CM-160a.1	Relato Integrado 2021 e Caderno de Indicadores	Relato Integrado 2022 e Caderno de Indicadores	Relatório Sustentabilidade 2022 e Caderno de Indicadores
(2) Área impactada	Quantitativo	Hectares (ha)	EM-CM-160a.2	N.A.	N.A.	N.A.
(3) Porcentagem de área impactada restaurada		Percentual (%)		N.A.	N.A.	N.A.

Tópico: Saúde e segurança do trabalhador

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
Taxa de incidentes reportáveis (TRIR)	Quantitativo	Taxa	EM-CM-320a.1	0,2	0,3	0,5
Taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) empregados tempo integral				1,0	2,0	1,5
Taxa de incidentes reportáveis (TRIR)				0,2	0,3	0,2
Taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para empregados contratados				0,8	1,2	1,4
Número de casos relatados de silicose		Número	EM-CM-320a.2	0,0	0,0	0,0

**Tópico: Inovação de produto**

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
Percentual de produtos que se qualificam para obtenção de créditos em construção sustentável e certificações	Quantitativo	Percentual (%)	EM-CM-410a.1	0	0	0
		da receita anual				
% dos produtos que endereçam as seguintes questões: redução de energia, água, e/ou impactos de materiais durante o uso e/ou produção.	Quantitativo	Moeda do Relato	EM-CM-410a.2	0	0	0
		Percentual (%)				

Tópico: Integridade e transparência

Métrica de Contabilização	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
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	R\$ 0	R\$ 0	R\$ 0

Métricas de atividade

Métrica de atividade	Categoria	Unidade de medida	Código SASB	2021	2022	2023
Produção da maior linha de produção - total de produtos cimentícios	Quantitativo	Toneladas (t)	EM-CM-000.A	Não reportado	8.429.524	8.451.820

Indicadores GCCA

Pilar 1. Saúde e segurança

Indicador	Unidade	2021	2022	2023
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*	4*	7*
3. Taxa de frequência, empregados diretos - número de acidentes com perda de tempo por 1.000.000 de horas trabalhadas	Taxa	0,9	1,72	2,35
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	0,93	1,29	1,10
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	41	33,34	94,24

*Os valores de fatalidade informado são referentes à terceira parte (serviços de terceiros prestados fora das unidades fabris).

Pilar 2. Mudanças climáticas e energia

Indicador	Unidade	2021	2022	2023
1. Emissão total de CO ₂ - bruta	milhões de toneladas	5,49	5,30	5,32
2. Emissão total de CO ₂ - líquida	milhões de toneladas	5,21	5,00	5,02
3. Emissão específica de CO ₂ - bruta	kg/t de material cimentício	630	629	630
4. Emissão específica de CO ₂ - líquida	kg/t de material cimentício	599	593	594

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	2021	2022	2023
1. Taxa de cobertura total: percentual de clínquer produzido com monitoramento de todos os poluentes mencionados no guideline	%	70%	85%	87%
2. Taxa de cobertura por monitoramento contínuo: percentual de clínquer produzido com monitoramento contínuo dos principais poluentes MP, NOx e SO ₂	%	100%	99%	98%
3. Material particulado - emissões absolutas	t/ano	795	551,66	502
3. NOx - emissões absolutas	t/ano	14.258	14.466	13.950
3. SO ₂ - emissões absolutas	t/ano	3.571	3.160	3.588
3. VOC/THC - emissões absolutas	t/ano	96	108	127
3. Hg - emissões absolutas	kg/ano	1.232	1.365	1.558
3. HM1- soma de Cd e TL - emissões absolutas	kg/ano	127	454,86	305,9
3. HM2- soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - emissões absolutas	kg/ano	8.045	12.766	8.650
3. PCDD/F - emissões absolutas	kg/ano	0,259	0,557	0,187
3. Material particulado - emissões específicas	g/t de clínquer	125	89	81
3. NOx - emissões específicas	g/t de clínquer	2.246	2.343	2.262
3. SO ₂ - emissões específicas	g/t de clínquer	563	512	581
3. VOC/THC - emissões específicas	g/t de clínquer	15	18	21
3. Hg - emissões específicas	mg/t de clínquer	277	221	287
3. HM1- soma de Cd e TI - emissões específicas	mg/t de clínquer	29	74	49
3. HM2- soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - emissões específicas	mg/t de clínquer	1.811	2.068	1.300
3. PCDD/F - emissões específicas	mg/t de clínquer	0,0580	0,0902	0,0000
4. MP - taxa de cobertura	%	100%	100%	100%
4. NOx - taxa de cobertura	%	100%	100%	100%
4. SO ₂ - taxa de cobertura	%	100%	99%	100%
4. VOC/THC - taxa de cobertura	%	98%	99%	98%
4. Hg - taxa de cobertura	%	70%	85%	87%
4. HM1- soma de Cd e TI - Taxa de cobertura	%	70%	85%	87%
4. HM2- soma de Sb, As, Pb, Cr, Co, Cu, Mn, Ni, V - Taxa de cobertura	%	70%	85%	87%
4. PCDD/F - taxa de cobertura	%	70%	85%	87%

Pilar 4. Meio ambiente e natureza**Biodiversidade**

Indicador	Unidade	2021	2022	2023
1. Porcentagem de minas em áreas de alto valor de biodiversidade com planos de gestão de biodiversidade implementado	%	0%	100%	100%
2. Porcentagem de minas com plano de reabilitação implementado	%	50%	100%	100%

Pilar 4. Meio ambiente e natureza**Água**

Indicador	Unidade	2021	2022	2023
1. Total de água captada total de água descartada = consumo de água	m ³ /ano	1.963.800	1.818.100	1.543.033
2. Quantidade de água consumida por unidade de produto	l/t de produtos cimentícios	258	216	183

Pilar 5. Economia Circular

Indicador	Unidade	2021	2022	2023
1. Substituição térmica por combustíveis fósseis alternativos	%	14%	15%	15%
2. Substituição térmica por biomassa	%	11%	13%	14%
3. Substituição por matérias-primas alternativas	%	15%	18%	18%
4. Fator clínquer/cimento	%	71%	73%	73%



Sumário de Conteúdo 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 2023.
GRI Usado	GRI 1 – Fundamentos 2021
Normas setoriais aplicáveis	Não há

Norma GRI	Código	Conteúdo	Página deste relatório	Página do Caderno de indicadores	Omissão	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	9 - 15	-	-	-
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	17 - 18	142	-	-
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	18	142	-	-
	2-4	Reformulações de informações	17 - 18	142	-	-
	2-5	Verificação externa	18	142	-	-
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9	-	-	-
	2-7	Empregados	55 - 56	143	-	8 e 10
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	-	144	-	8
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	39 - 44	-	-	5 e 16
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	39 - 44	-	-	5 e 16
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	39 - 44	144	-	16
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	39 - 44	-	-	16
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	48 - 50	-	-	-
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	39 - 44	144	-	-
	2-15	Conflitos de interesse	45	-	-	16
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	41	-	-	-
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	145	-	-
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	40	-	-	-
	2-19	Políticas de remuneração	55 - 57	-	-	-
	2-20	Processo para determinação de remuneração	-	145	Confidencialidade A informação é considerada estratégica e confidencial para assegurar a retenção.	-
	2-21	Proporção da remuneração total anual	-	145	Confidencialidade A informação é considerada estratégica e confidencial para assegurar a retenção da alta direção.	-
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5 - 7	-	-	-
	2-23	Compromisso de política	5 - 7	-	-	16
	2-24	Incorporação de compromissos de política	45 - 47	-	-	-
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	45 - 47	-	-	-
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	45 - 47	-	-	16
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	-	145	-	-



Norma GRI	Código	Conteúdo	Página deste relatório	Página do Caderno de indicadores	Omissão	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-28	Participação em associações	-	146		-
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	20 - 21	-		-
	2-30	Acordos de negociação coletiva	-	146		8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	20 - 21	-		-
	3-2	Lista de temas materiais	20 - 21	-		-
	3-3	Gestão dos temas materiais	37 - 38	-		6,12 e 15
Norma Temática						
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	123	147		8
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas	50 - 51	-		-
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	-	148		5 e 8
	202-2	Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local	-	148		8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	92 - 93 96 - 107	-		9 e 11
	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	92 - 93 96 - 107	-		9 e 11
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	81 - 85	149		8
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	-	149	Informação não disponível Não é realizada avaliação de risco de corrupção conforme as normas do GRI. Temos como meta, realizar a avaliação de risco de corrupção, concorrencial e fraude em 2024.	16
	205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	46	149		16
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	-	151		16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1	Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-	152	Não aplicável por não ser um tema material.	16.3
GRI 207: Tributos 2019	207-1	Abordagem tributária	-	152	Confidencialidade Mantemos governança, áreas e fóruns específicos para avaliar todos os temas tributários, porém entendemos que esses dados são confidenciais e muito abrangentes.	1, 10 e 17
	207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	-	152	Confidencialidade Mantemos governança, áreas e fóruns específicos para avaliar todos os temas tributários, porém entendemos que esses dados são confidenciais e muito abrangentes.	1, 10 e 17
GRI 301: Materiais 2016	301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	-	152		8 e 12
	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	-	153		8 e 12
	301-3	Produtos e suas embalagens recuperados	-	153		8 e 12
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	75 - 76	154		7, 8, 12 e 13
	302-2	Consumo de energia fora da organização	-	155	Não aplicável. Não temos consumo de energia fora da organização.	7, 8, 12 e 13
	302-3	Intensidade energética	75 - 76	155		7, 8, 12 e 14
	302-4	Redução do consumo de energia	75 - 76	155		7, 8, 12 e 15
	302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	-	155	Não aplicável, pois os produtos não possuem requisitos de energia.	7, 8, 12 e 16



Norma GRI	Código	Conteúdo	Página deste relatório	Página do Caderno de indicadores	Omissão	ODS
GRI 303: Água e efuentes 2018	303-1	Interações com a água como recurso compartilhado	77	-		6 e 12
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	77	-		6
	303-3	Retirada de água	77	155		6
	303-4	Descarte de água	77	156		6
	303-5	Consumo de água	-	156		6
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	-	157		6, 14 e 15
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	-	158		6, 14 e 15
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados	78	159		6, 14 e 15
	304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	-	159		6, 14 e 15
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	71	160		3, 12, 13, 14 e 15
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	-	160		3, 12, 13, 14 e 15
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	-	160	Informação não disponível. O protocolo "CO2 and Energy Accounting and Reporting Standard for Cement Industry - V03" cita que o reporte de emissões do escopo 3 é opcional. Ou seja, quantificar o consumo de combustíveis de frotas terceirizadas não é mandatário, neste momento.	3, 12, 13, 14 e 16
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	73	161		3, 12, 13, 14 e 17
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	73	161		3, 12, 13, 14 e 18
	305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	-	161	Não aplicável pois não possuímos emissão de substâncias destruidoras da camada de ozônio em nossos processos produtivos, e os gases refrigerantes dos sistemas de ar-condicionado e refrigeração são geridos por empresas contratadas, responsáveis pela aquisição e destruição desses gases.	3 e 12
	305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	74	162		3, 12 e 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	79	-		3, 6, 11 e 12
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	79	-		3, 6, 11 e 12
	306-3	Resíduos gerados	-	163		3, 6, 11 e 12
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	-	164		3, 6, 11 e 12
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	79	165		3, 6, 11 e 12
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados usando critérios ambientais	81	-		-
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	-	165		-
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Taxas de novas contratações de e rotatividade de empregados	-	166 - 167		4, 5, 8 e 10
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	-	167		3, 5 e 8
	401-3	Licença maternidade e paternidade	57	168		5 e 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	-	168		8



Norma GRI	Código	Conteúdo	Página deste relatório	Página do Caderno de indicadores	Omissão	ODS
GRI 403: Segurança e saúde ocupacional 208	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	63 - 67	168		8
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	-	169		8
	403-3	Serviços de saúde ocupacional	68	169		8
	403-4	Participação do trabalhador, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional	63 - 69	170		8 e 16
	403-5	Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	-	170		9
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	68	-		3
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligados por relações comerciais	63 - 69	-		8
	403-8	Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança	-	170		8
	403-9	Lesões relacionadas ao trabalho	67	171		3, 8 e 16
	403-10	Problemas de saúde relacionados ao trabalho	67	171		3, 8 e 16
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	60 - 62	172		4, 8 e 10
	404-2	Programas para aperfeiçoar as habilidades de empregados e programas de assistência para a transição	60 - 61	173		8
	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	60 - 62	172		8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidade 2016	405-1	Diversidade nos órgãos de governança e empregados	-	174 - 177		5, 8 e 10
	405-2	Proporção entre o salário base e a remuneração de mulheres e de homens	57	-		5, 8 e 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e ações corretivas tomadas	-	178		5, 8 e 10
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	81 - 85	178		8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil	-	178		5, 8 e 16
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	-	178		8 e 10
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1	Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	-	178	Não aplicável devido ao baixo impacto na área de segurança nas operações da organização e que possam de algum modo ter risco significativo.	16
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1	Casos de violações envolvendo direitos de povos indígenas	-	178		2
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	106	179		-
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	-	171		1, 2
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores avaliados usando critérios sociais	81	180		5, 8 e 16
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas	81 - 82	-		5, 8 e 16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1	Contribuição política	-	181		16



Norma GRI	Código	Conteúdo	Página deste relatório	Página do 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	-	181	Informação não disponível 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.	-
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	-	181	Informação não disponível 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 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	-	181	Informação não disponível Não temos as informações de forma estruturada	-
	417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	-	181	Informação não disponível Não temos as informações de forma estruturada	-
	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	-	181		12
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	-	181		16

Caderno de Indicadores

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

A organização e suas práticas de relato

GRI 2-1. Detalhes da organização

Informações no tópico “Quem somos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 9 a 15.

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 “Desempenho Econômico-Financeiro”, na página 122.

No Relatório são contempladas as operações de cimentos: Apiaí/SP, Bodoquena/MS, Cajati/SP, Campo Formoso/BA, Candiota/RS, Cezarina/GO, Ijaci/MG, Nova Santa Rita/RS, Santana do Paraíso/MG, São Miguel dos Campos/AL (todas em operação); Brumado/BA, Cabo de Santo Agostinho/PE, Jacareí/SP, João Pessoa/PB, Pedro Leopoldo/MG (operações hibernadas no período).

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

Relatório publicado anualmente. O documento de 2023 compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023. Dúvidas e sugestões podem ser encaminhadas pelo e-mail integracao@intercement.com.

GRI 2-4. Reformulações de informações

Em 2023 revisamos as classificações dos níveis de colaboradores e, com isso, há divisões diferentes das dos anos anteriores nos respectivos indicadores.

GRI 2-5. Verificação externa

Relatório foi assegurado pelas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), opção limitada, pela empresa SGS do Brasil Ltda.

Atividades e trabalhadores

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

Informações no tópico “Quem somos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 9.

GRI 2-7. Empregados

Número de empregados, por gênero

	2021			2022			2023		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Número de empregados permanentes	342	1.667	2.009	1.633	376	2.009	352	1.351	1.703
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	333	1.514	1.847	1.482	366	1.848	344	1.211	1.555
Número de empregados de período parcial	9	153	162	151	10	161	8	140	148
Número total de empregados	342	1.667	2.009	1.633	376	2.009	352	1.351	1.703

*Gênero conforme informado pelos colaboradores. 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
2021	Norte	0
	Nordeste	276
	Centro-Oeste	277
	Sudeste	1.244
	Sul	212
	Total	2.009
2022	Norte	0
	Nordeste	265
	Centro-Oeste	277
	Sudeste	1.264
	Sul	203
	Total	2.009
2023	Norte	0
	Nordeste	236
	Centro-Oeste	253
	Sudeste	1.023
	Sul	191
	Total	1.703

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

GRI 2-8. Trabalhadores que não são empregados

Número de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização

Categorias	2021	2022	2023
Terceirizados fixos	-	-	1.764
Aprendizes	-	-	2
Estagiários	-	-	1
Trainees	-	-	0
Total	1.931	1.826	1.767

**Os trabalhadores atuam em tempo Integral. Foram considerados como terceiros os trabalhadores fixos contratados por nós por meio de empresas terceiras. As atividades desenvolvidas por esses empregados são principalmente de apoio ao negócio, relacionadas especialmente às atividades de 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.*

Governança

GRI 2-9. Estrutura de governança e sua composição

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 39 a 44.

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

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 39 a 41.

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

Em 2023, 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 do Comitê de Auditoria, 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 Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 39 a 44.

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

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 39 a 44.

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

Consideramos o mais alto órgão de governança a Comissão-Executiva, que analisa e apoia o conteúdo em entrevistas e reuniões de envolvimento, alinhamento e aprovação das informações.

GRI 2-15. Conflitos de interesse

Informações no tópico “Integridade e compliance” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 45 a 47.

GRI 2-16. Comunicação de preocupações cruciais

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 41.

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

O Conselho de Administração define estratégias para agregar valor aos stakeholders e assegurar uma conduta sustentável, deliberando sobre temas de negócios e gestão, incluindo estratégias e objetivos de desenvolvimento sustentável. Sua missão é proteger o patrimônio e garantir a continuidade dos negócios, além de gerir assuntos ESG. Possuímos um Comitê de Governança, Pessoas e Sustentabilidade, composto por membros indicados pelo Conselho, que avalia políticas e práticas ESG, como Segurança, Meio Ambiente, Saúde, e Relações Institucionais.

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

Informações no tópico “Estrutura de governança” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 40.

GRI 2-19. Políticas de remuneração

Informações no tópico “Atração e engajamento de talentos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 55 a 57.

GRI 2-20. Processo para determinação da remuneração

A informação é considerada estratégica e confidencial para assegurar a retenção.

GRI 2-21. Proporção da remuneração total anual

A informação é considerada estratégica e confidencial para assegurar a retenção da alta direção.

Estratégia, políticas e práticas

GRI 2-22. Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

Declaração consta nas páginas 5 a 7 do Relatório de Sustentabilidade 2023.

GRI 2-23. Compromissos de política

Informações no tópico “Mensagem da Administração” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 5 a 7.

GRI 2-24. Incorporação de compromissos de política

Informações no tópico “Integridade e compliance” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 45 a 47.

GRI 2-25. Processos para reparar impactos negativos

Informações no tópico “Integridade e compliance” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 45 a 47.

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

Informações no tópico “Integridade e compliance” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 45 a 47.

GRI 2-27. Conformidade com leis e regulamentos

Recebemos uma multa, lavrada com base no Auto de Fiscalização nº 234030/2023, que relatou o atendimento à emergência ambiental ocorrida em 06/04/2023, devido a um incêndio nas pilhas de estocagem de aparas de pneumáticos inservíveis da unidade Ijaci (MG), tendo o fato sido comunicado ao NEA, além de todas as ações emergenciais terem sido adotadas para cessar o incêndio e seus desdobramentos.

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
ABTC (Associação Brasileira dos Fabricantes de Tubos de Concreto)		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 “Processo de materialidade” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 20 e 21.

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 “Processo de materialidade” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 20 e 21.

GRI 3-2. Lista de temas materiais

Informações no tópico “Processo de materialidade” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 20 e 21.

GRI 3-3. Gestão dos temas materiais

Informações no tópico “Jornada ESG” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 37 e 38.

GRI 201: Desempenho Econômico 2016

GRI 201-1. Valor econômico direto gerado e distribuído

Em 2023, distribuímos mais de R\$ 4,6 bilhões, sendo 73% do valor destinado a custos operacionais, 8% a salários e benefícios, 16% a pagamentos de impostos e 3% a pagamento de acionistas.

Valor econômico direto gerado e distribuído (mil R\$)

	2021	2022	2023
Valor econômico distribuído			
Custos operacionais	2.833.045,00	3.632.394,30	3.413.941,22
Salários e benefícios de empregados	303.836,00	367.798,00	356.762,00
Pagamentos a provedores de capital	90.156,00	103.413,00	119.928,00
Pagamentos ao governo	298.600,00	527.394,70	754.828,78
Investimentos na comunidade	4.775,00	2.664,80	378,91
Total	2.933.212,00	4.633.664,80	4.645.838,91
Valor econômico retido			
“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”	1.496.094,00	522.565,20	171.751,09
Valor econômico distribuído (%)			
Custos operacionais	96,59	78,39	73,48
Salários e benefícios de empregados	10,36	7,94	7,68
Pagamentos a provedores de capital	3,07	2,23	2,58
Pagamentos ao governo	-10,18	11,38	16,24
Investimentos na comunidade	0,16	0,06	0,01
Total	100,00	100,00	100,00

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

Informações no tópico “Gestão de riscos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 50 e 51.

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		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor remuneração total paga pela organização (salário + benefícios diretos - VR + VA)	3.442	3.508	3.723	3.733
Menor salário pago pela organização	2.083	2.148	2.235	2.245
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.500	1.500	1.602	1.602
Relação percentual versus menor salário ²	39%	43%	40%	40%
Relação percentual versus menor remuneração total ³	129%	134%	132%	133%

1. Dados de 2021 não disponíveis. Para o indicador foram consideradas todas as unidades ativas de cimento e concreto.

2. Relação percentual versus menor salário = menor salário da organização dividido pelo salário-mínimo = homens (2.083/1.500) - 1 = 39% e mulheres (2.148/1.500) - 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 versus menor remuneração total = menor remuneração total dividido pelo salário-mínimo = homens (3.442/1.500) - 1 = 129% e mulheres (3.508/1.500) - 1 = 134%.

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 nos tópico "Amigo Construtor" e "Comunidades e impulso social integrado" do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 92 e 93 e 96 a 107.

GRI 203-2. Impactos econômicos indiretos significativos

Informações nos tópico "Amigo Construtor" e "Comunidades e impulso social integrado" do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 92 e 93 e 96 a 107.

GRI 204: Prática De Compras 2016

GRI 204-1. Proporção de gastos com fornecedores locais

Do orçamento de compras, 11% foram gastos com fornecedores locais (9% em 2022). Para essa análise, mapeamos todos os fornecedores e consideramos locais os sediados em um raio de 50 quilômetros. Os autônomos representam 6% do nosso *spend* total, porém temos 3.047 placas ativas.

GRI 205: Combate À Corrupção 2016

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

Informação não disponível pois não é realizada avaliação de risco de corrupção conforme as normas do GRI. Temos como meta realizar a avaliação de risco de corrupção, concorrencial e fraude em 2024.

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.

Número total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção

	2021		2022		2023	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número total	16	7	12	12	12	12
Percentual	100%	44%	80%	80%	100%	100%

Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção

	2021		2022		2023	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Número total	2.009	617	2.009	1.943	1.703	1.688
Percentual	100%	31%	100%	97%	100%	99%



Número total e percentual de parceiros de negócio para os quais foram comunicadas as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização¹

	2021	2022	2023
	Comunicados	Comunicados	Comunicados
Número	780	1.054	639
Percentual	28%	41%	27%

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	2021		2022	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Executivos	número total de empregados	5	0	5	5
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	60%	100%	100%
Alta Gestão	número total de empregados	12	5	13	12
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	38%	100%	92%
Gestão	número total de empregados	37	20	121	119
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	59%	100%	98%
Média Gestão/ Consultores	número total de empregados	144	87	58	56
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	64%	100%	97%
Especialistas	número total de empregados	378	156	415	393
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	44%	100%	95%
Coordenadores	número total de empregados	74	22	0	0
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	38%	0%	0%
Chefias Operacionais	número total de empregados	18	9	92	88
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	50%	100%	96%
Administrativo/ Operacional	número total de empregados	1.341	318	1.305	1.270
	percentual de empregados comunicados/treinados	100%	25%	100%	97%
Total	número total de empregados	2.009	617	2.009	1.943
	percentual de empregados comunicados/treinados	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 ¹	Indicador	2023	
		Comunicados	Treinados
Executivos	Número total de empregados	8	8
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Superintendentes	Número total de empregados	10	10
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Gerentes	Número total de empregados	124	122
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	98%
Supervisores	Número total de empregados	11	11
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Consultores	Número total de empregados	104	103
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	99%
Coordenadores	Número total de empregados	98	98
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Médicos	Número total de empregados	4	4
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Engenheiros	Número total de empregados	33	33
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Vendedores	Número total de empregados	17	17
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Especialistas	Número total de empregados	41	41
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Técnicos	Número total de empregados	378	378
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%
Analistas	Número total de empregados	238	236
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	99%
Operacional	Número total de empregados	641	631
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	98%
Estagiários	Número total de empregados	8	7
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	88%
Aprendizes	Número total de empregados	7	7
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%

¹ Categorias revistas em 2023

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

Não aplicável por não ser um tema material.

GRI 207: Tributos 2019

GRI 207-1. Abordagem tributária

Mantemos governança, áreas e fóruns específicos para avaliar todos os temas tributários, porém entendemos que esses dados são confidenciais e muito abrangentes.

GRI 207-2. Governança, controle e gestão de risco fiscal

Mantemos governança, áreas e fóruns específicos para avaliar todos os temas tributários, porém entendemos que esses dados são confidenciais e muito abrangentes. O item não é material.

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	2021	2022	2023
Aditivos de moagem	Produto final	Não renovável	Tonelada	3,455	3,267	2,499
Calcário	Produto final	Não renovável	Tonelada	10.552.100	10.215.565	10.277.176
Escória de siderurgia	Produto final	Não renovável	Tonelada	429.218	381.773	373.967
Gesso	Produto final	Não renovável	Tonelada	444.025	438.819	466.153
Materiais sílico-aluminosos	Produto final	Não renovável	Tonelada	980.731	577.136	504.987
Matéria-prima alternativa	Produto final	Não renovável	Tonelada	16.619	17.490	18.676
Fonte de ferro	Produto final	Não renovável	Tonelada	55.889	66.787	53.057
Pozolanas	Produto final	Não renovável	Tonelada	193.465	208.357	202.073
Cinzas dos combustíveis fósseis convencionais	Produto final	Não renovável	Tonelada	6.477	36.982	19.304
Cinzas dos combustíveis alternativos	Produto final	Não renovável	Tonelada	52.426	34.558	40.471
Cinzas dos combustíveis renováveis	Produto final	Renovável	Tonelada	29.191	35.558	27.510
Total				12.760.144	12.031.038	11.983.375

GRI 301-2. Materiais usados provenientes de reciclagem

Dos materiais usados em 2023, 18% são provenientes de reciclagem. Houve uma queda no consumo de matérias-primas em decorrência da menor produção de clínquer das unidades Brasil.

Percentual de insumos reciclados usados na fabricação dos principais produtos e serviços

	2021	2022	2023
Aditivos de moagem	0%	0%	0%
Calcário	10%	12%	12%
Escória de siderurgia	100%	100%	100%
Gesso	57%	55%	59%
Materiais sílico-aluminosos	0%	0%	0%
Matéria-prima alternativa	100%	100%	100%
Fonte de ferro	16%	40%	11%
Pozolanas	100%	85%	93%
Cinzas dos combustíveis fósseis	0%	79%	35%
Cinzas dos combustíveis alternativos	100%	100%	100%
Cinzas dos combustíveis renováveis	100%	100%	100%
Total	16%	18%	18%

GRI 301-3. Produtos e suas embalagens recuperados

Em 2023 recuperamos 40% das embalagens de sacarias comercializadas.

Percentual de embalagens recuperadas

	2021	2022	2023
Sacaria de cimento (embalagem)	21%	40%	40%

GRI 302: Energia 2016

GRI 302-1. Consumo de energia dentro da organização

Utilizamos o sistema Cement Know How InterCement (CKHC), 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 2023, consumimos 27.273.508 GJ de energia.

Total de energia consumida (GJ)

	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	21.497.193	20.611.263	20.620.418
Combustíveis de fontes renováveis	2.566.929	2.968.388	3.235.528
Energia consumida	3.488.636	3.417.858	3.417.561
Energia vendida	0	0	0
Total	27.552.758	26.997.509	27.273.508

Consumo de combustíveis, por fonte (GJ)

	2021	2022	2023
Fontes não renováveis			
Carvão + antracito	1.007.055	654.123	643.179
Coque de petróleo	16.717.395	15.828.999	15.861.399
Combustível (ultra) pesado	91.477	109.867	66.989
Óleo diesel	336.193	405.126	419.344
Gás natural	0	0	0
Pneus	1.677.261	1.644.586	1.627.748
CDR incluindo plásticos	69.822	93.195	174.792
Resíduos Industriais misturados	319.261	431.516	839.529
Outros resíduos de base fóssil	1.278.729	1.443.852	987.439
Subtotal	21.497.193	20.611.263	20.620.418
Fontes renováveis			
Biomassa agrícola, orgânico, resíduos de fraldas, carvão	1.393.224	1.855.569	2.084.160
Outras biomassas	553.348	504.547	549.324
Combustível alternativos que contém biomassa	620.357	608.271	602.044
Subtotal	2.566.929	2.968.388	3.235.528
Energia consumida			
Eletricidade	3.488.636	3.417.858	3.417.561
Subtotal	3.488.636	3.417.858	3.417.561
Total	27.552.758	26.997.509	27.273.508

GRI 302-2. Consumo de energia fora da organização

Não aplicável.
Não temos consumo de energia fora da organização.

GRI 302-3. Intensidade energética

Nossa intensidade energética em 2023 foi de 3,23 GJ/tonelada de cimentos – considerando todos os equipamentos e tipos de produtos cimentícios no período de reporte. 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 cimentos)*

	2021	2022	2023
	3,10	3,20	3,23

*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 ocorreu redução de energia referente ao ano base de 2020 em virtude do aumento de 10% na Substituição Térmica, que elevou o consumo térmico; a necessidade e3 produzir cimentos com maior teor de clínquer devido à maior demanda no cimento do canal técnico; o aumento de 1% na produção de cimento e de 2,7% na produção de clínquer. Esses efeitos somados resultaram em um aumento do consumo de energia em termos absolutos.

GRI 302-5. Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços

Não aplicável, pois os produtos não possuem requisitos de energia.

GRI 303: Água e Efluentes 2018

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

Informações no tópico “Recursos hídricos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 77.

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

Informações no tópico “Recursos hídricos” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 77.

GRI 303-3. Captação de água

Captação total de água, por fonte (ML)*

	2021	2022	2023
Água de superfícies	1.525	1.315	1.293
Água subterrâneas	179	206	185
Água de terceiros	259	297	172
Total	1.964	1.818	1.649

*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). Sem áreas de alto estresse hídrico em avaliação utilizando a ferramenta Arqueduct.



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 2023 e 2022 se dá pela variação da quantidade de colaboradores nas nossas unidades.

Descarte total de água, por destinação (ML)*

	2021	2022	2023
Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	31	65	50
Águas subterrâneas/lençóis freáticos	36	29	42
Água de terceiros, e o volume desse total enviado para uso em outras organizações, se aplicável**	46	18	14
Total	113	111	106

*Os dados de volume de efluentes são estimados considerando a geração de efluentes sanitários. Não foram consideradas as unidades de Brumado, Jacareí, João Pessoa, Pedro Leopoldo e Suape (a partir do momento em que foram hibernadas). Não realizamos o reporte por áreas de estresse hídrico.

**O volume declarado como água de terceiros corresponde aos efluentes líquidos enviados para tratamento em estações terciarizadas. 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	2023
Água doce (≤ 1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais)	67	93	92
Outras águas (> 1.000 mg/L sólidos totais dissolvidos)	46	18	14
Total	113	111	106

GRI 303-5. Consumo de água

Consumo total de água (ML)*

	2021	2022	2023
	1.851	1.707	1.543

*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.

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

Classificação	2021	2022	2023
Localização geográfica	602176.40 m E 7830322.61 m S Fuso 23k Datum SIRGAS 2000	CAF: 354406.65 m E; 8837079.39 m S Fuso 24L API: 717185.78 m E; 7286739.26 m S Fuso 22J	CAF: 354406.65 m E; 8837079.39 m S Fuso 24L API: 717185.78 m E; 7286739.26 m S Fuso 22J
Áreas superficiais e subterrâneas próprias, arrendadas ou administradas pela organização	Pedro Leopoldo, embora hibernado, se encontra dentro da APA Cárste de Lagoa Santa.	CAF e API: Localizada dentro de área considerada de prioridade extremamente alta para preservação da biodiversidade	CAF e API: Localizada dentro de área considerada de prioridade extremamente alta para preservação da biodiversidade
Posição em relação à área protegida (dentro da área, nas suas adjacências ou abrangendo partes da área protegida) ou à área de alto valor de biodiversidade situada fora de áreas protegidas	Inserida na APA Cárste de Lagoa Santa	CAF e API situadas dentro de áreas consideradas de importância biológica extremamente alta para preservação da biodiversidade	CAF e API situadas dentro de áreas consideradas de importância biológica extremamente alta para preservação da biodiversidade
Tipo de operação (escritório, fabricação/produção ou operação extrativa)	Extração de calcário	Fabricação de cimento e extração de calcário e argila	Fabricação de cimento e extração de calcário e argila
Tamanho da unidade operacional em km ²	1,0 km ²	API:110 ha CAF: 39 ha	API:110 ha CAF: 39 ha
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 cársticas, fauna bioespeleológica	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)	Não reportado	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)

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

Em 2022, foram atualizados os Planos de Fechamento de Mineração (relatórios utilizados como base para o cálculo da provisão financeira, que foi de mais de R\$ 30 milhões). As recuperações são realizadas por meio dos Planos de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD), sendo 12 minas em andamento. Em 2023, teve continuidade em ações de recuperação em 10 minas, sem a abertura de novas frentes de recuperação em relação ao ano de 2022.

Aspecto	Descrição dos impactos
Construção ou uso de fábricas, minas e infraestrutura de transportes	No processo de construção e existência de fábricas, minas e demais infraestruturas associadas há licenciamentos ambientais associados, nos quais são avaliados os impactos ambientais relacionados. Todas as unidades possuem estudos ambientais e programas de monitoramento e mitigação em andamento, de forma a controlar os impactos reais e potenciais na biodiversidade.
Poluição (introdução de substâncias que não ocorrem naturalmente no habitat, oriundas de fontes pontuais e não pontuais)	A operação das atividades fabris acarreta a emissão de efluentes atmosféricos e líquidos. As nossas unidades possuem sistemas de controle adequados, bem como programa de monitoramento para que os padrões legais de lançamento sejam obedecidos.
Introdução de espécies invasoras, organismos nocivos e agentes patogênicos	Impacto não existente para o negócio.
Redução de espécies	Nas fábricas em que, na matriz de aspectos e impactos ou no processo de licenciamento, foi levantada a possibilidade de mudanças em processos ecológicos, há monitoramentos de biodiversidade, de forma a avaliar a existência de alteração na fauna.
Conversão de habitats	Mudanças em processos ecológicos fora da faixa natural de variação, como salinidade ou mudanças no nível do lençol freático.
Espécies afetadas	Não determinado.
Extensão de áreas impactadas	Os estudos ambientais consideram como extensão da área impactada a área de influência direta dos empreendimentos.
Duração dos impactos	Enquanto houver operação.
Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos	Reversível.

GRI 304-3. Habitats protegidos ou restaurados

Aspecto*	Áreas de Compensação Florestal	Áreas de Preservação Permanente	Reserva Legal
Tamanho das áreas de habitat protegido ou restaurado (ha)	248,90 ha	608,70 ha	2064,80 ha
Localização das áreas de habitat protegido ou restaurado	Localizadas em Bodoquena/MS, Santana do Paraíso/MG, Cezarina/GO, Ijaci/MG, Cajati/SP e Caxitu/PB.	Localizadas em 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, Bodoquena/MS	Localizadas em Campo Formoso/BA, São Miguel dos Campos/AL, João Pessoa/PB, Caxitu/PB, Cajati/SP, Apiaí/SP, Pedro Leopoldo/MG, Cezarina/GO, Bodoquena/MS
Relate o status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório	Áreas em regeneração/recuperação	Áreas preservadas	Áreas preservadas
Relate as normas, metodologias e premissas adotadas	Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012	Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012	Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012

*O sucesso das medidas de restauração não foi aprovado por especialistas externos independentes e não há parcerias com terceiros para proteger ou restaurar áreas de habitat diferentes daquelas nas quais supervisionamos e implementamos medidas de restauração ou proteção.

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

Nível de risco de extinção

	2021	2022	2023*
Criticamente ameaçadas de extinção	0	0	0
Ameaçadas de extinção	0	1	1
Vulneráveis	4	7	7
Quase ameaçadas	5	10	10
Pouco preocupantes	50	174	174

*Em 2023 não foram realizados novos estudos de fauna que alterassem a listagem de 2022

GRI 305: Emissões 2016

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

Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (Escopo 1) (tCO₂e)*

	2021	2022	2023
Geração de eletricidade, calor ou vapor	1.934.424	1.830.184	1.844.941
Processamento físico-químico	3.537.477	3.445.320	3.451.393
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	22.221	25.504	25.144
Emissões fugitivas	0	0	0
Total de emissões brutas de tCO ₂	5.494.122	5.301.009	5.321.479

*Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

Emissões biogênicas de CO₂ (Escopo 1) (tCO₂e)*

	2021	2022	2023
	266.614	312.763	340.857

*Gases considerados no cálculo: CO₂ e N₂O.

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

Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) (tCO₂e)

	2021	2022	2023
	124.821	40.990	36.574

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

Informação não disponível. O protocolo "CO₂ and Energy Accounting and Reporting Standard for Cement Industry - V03" cita que o reporte de emissões do Escopo 3 é opcional. Assim, quantificar o consumo de combustíveis de frotas terceirizadas não é mandatário no momento.

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.

	2021 ¹	2022	2023
Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa - brutas (tCO ₂ e/tonelada de cimentos)	0,630	0,629	0,630
Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa - líquidas (tCO ₂ e/tonelada de cimentos)	0,599	0,593	0,594

1. 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 emissões de GEE obtidas como resultado direto de iniciativas de redução de emissões (tCO₂e)¹

	2021	2022	2023
Reduções provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	331.799	138.687	172.643
Reduções provenientes de emissões indiretas da aquisição de energia (Escopo 2)	67.281	-16.551	88.247
Total de reduções de emissões de GEE	399.080	122.136	260.890

1. 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 305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)

Não aplicável pois não possuímos emissão de substâncias destruidoras da camada de ozônio em nossos processos produtivos. Os gases refrigerantes dos sistemas de ar-condicionado e refrigeração são geridos por empresas contratadas, responsáveis pela aquisição e destruição desses gases..

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

Emissões atmosféricas significativas (toneladas)¹

	2021	2022	2023
NOx	14.258	14.466	13.958
SOx	3.571	3.160	3.588
Material particulado (MP)	795	552	502
Dioxinas/furanos	0,000000002590	0,00000000056	0,00000018700
Compostos orgânicos voláteis (COV)	96	108	127
Metais pesados	9	13	11

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 inventário de GEEs da InterCement:

- The Greenhouse Gas Protocol: a Corporate Accounting and Reporting Standard, WRI & WBCSD-CSI CO₂ 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).

Utilizamos o sistema Cement Know How InterCement (CKHIC) 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: Resíduos 2020

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

Informações no tópico "Resíduos" do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 79.

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

Informações no tópico "Resíduos" do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 79.

GRI 306-3. Resíduos gerados

Resíduos gerados por composição (toneladas)¹

Composição dos resíduos	2021	2022	2023
Resíduos perigosos	1.638	877	602
Resíduos não perigosos	7.636	6.311	6.208
Total de resíduos	9.274	7.188	6.810

¹ 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.

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. Em 2023, a redução se deve à variação normal de atividades na planta, com postergações de grandes paradas e marchas mais longas de fornos – as grandes paradas são os principais momentos de geração.

Resíduos não destinados para disposição por operação de recuperação, em toneladas métricas (t)

	Dentro da organização			Fora da organização			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Resíduos perigosos (t)									
Preparação para reutilização	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reciclagem	0	0	0	1.373	607	332	1.373	607	332
Outras operações de recuperação	219	201	203	0	0	0	219	201	203
Total	219	201	203	1.373	607	332	1.592	808	536
Resíduos não perigosos (t)									
Preparação para reutilização	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reciclagem	0	0	0	5.974	4.754	4.242	5.974	4.754	4.242
Outras operações de recuperação	619	513	586	17	406	743	636	919	1.329
Total	619	513	586	5.991	5.160	4.985	6.610	5.673	5.570

Resíduos evitados (t)

	2021	2022	2023
Resíduos evitados	Não informado	0	6106,226

GRI 306-5. Resíduos destinados para disposição final

Resíduos destinados para disposição final dentro da organização (toneladas)

	2020	2021	2023
Resíduos não perigosos			
Aterro	1.026	638	638
Coprocessados	619	513	586
Reutilização/reciclagem	5.974	4.754	4.242
Outras formas de recuperação	17	406	743
Total de resíduos não perigosos com destinação final	7.636	6.311	6.208
Resíduos perigosos			
Aterro	46	69	66
Coprocessados	219	201	203
Reutilização/reciclagem	1.373	607	332
Total de resíduos perigosos com destinação final	1.638	877	602

GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016

GRI 308-1. Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais

Informações no tópico “Relacionamento com fornecedores” do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 81.

torna-se inapto. Os únicos que não passam pela homologação são os que constam na listagem de exceção dos fornecedores (Ex.: Hospitais, companhia de energia elétrica, treinamento, etc.). Nos últimos três anos, não identificamos fornecedores com impactos ambientais negativos significativos, reais e potenciais relacionados às nossas operações.

GRI 308-2. Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Todos os fornecedores elegíveis passam pelo processo de homologação e, quando analisamos qualquer impacto contrário ao esperado, o fornecedor

Fornecedores com impactos ambientais negativos

	2021	2022	2023
Número de fornecedores avaliados em impactos ambientais	1	384	337

GRI 401: Emprego 2016

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

Número total e taxa de novas contratações, por faixa etária

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	114	0,35	108	0,32	39	0,16
Entre 30 e 50 anos	227	0,16	174	0,12	48	0,04
Acima de 50 anos	13	0,06	12	0,05	2	0,01
Total	354	0,18	294	0,15	89	0,05

Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por gênero*

Gênero	2021		2022		2023	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	235	0,14	175	0,11	31	0,02
Mulheres	119	0,35	119	0,32	58	0,16
Total	354	0,18	294	0,15	89	0,05

Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por região

Região	2021		2022		2023	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Região Norte	38	0,14	0	0,00	0	0,00
Região Nordeste	27	0,10	19	0,07	3	0,01
Região Centro-Oeste	0	0,00	36	0,13	11	0,04
Região Sudeste	240	0,19	207	0,16	64	0,06
Região Sul	49	0,23	32	0,16	11	0,06
Total	354	0,18	294	0,15	89	0,05

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por faixa etária*

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	33	22%	40	22%	68	27%
Entre 30 e 50 anos	128	12%	207	13%	259	21%
Acima de 50 anos	38	11%	37	10%	78	36%
Total	199	14%	284	14%	405	24%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por gênero

Gênero	2021		2022		2023	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	161	12%	210	12%	321	24%
Mulheres	38	23%	74	26%	84	24%
Total	199	14%	284	14%	405	24%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por região

Região	2021		2022		2023		
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total
Região Norte	0	0%	0	0%	0	0%	0
Região Nordeste	18	8%	31	9%	28	12%	28
Região Centro-Oeste	26	12%	19	10%	36	14%	36
Região Sudeste	124	15%	194	16%	318	31%	318
Região Sul	31	19%	40	18%	23	12%	23
Total	199	14%	284	14%	405	24%	405

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

Em todas as unidades de cimento e a todos os empregados são ofertados seguro de vida, plano de saúde, auxílio-deficiência, auxílio- invalidez, licenças- maternidade/paternidade, fundo de pensão/plano de benefícios.

GRI 401-3. Licença-maternidade e paternidade

Licença-maternidade/paternidade

		2022	2023
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença-maternidade/paternidade	homens	1.633	1.351
	mulheres	376	352
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	homens	89	64
	mulheres	20	15
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	homens	89	64
	mulheres	20	15
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	56
	mulheres	19	14
Taxa de retorno	homens	100%	88%
	mulheres	100%	93%
Taxa de retenção	homens	98%	88%
	mulheres	95%	93%

*Os dados passaram a ser reportados em 2022 e não estavam disponíveis para 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 Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 63 a 67. O sistema engloba regras e procedimentos atrelados à segurança, à saúde e ao meio ambiente (Radar), com um total de 24 procedimentos críticos; dez Regras de Ouro, que tratam dos principais riscos que podem ocasionar óbitos na indústria cimenteira; Programa de Segurança Comportamental; programa

TransformAÇÃO, que visa criar estímulos e direcionar as ações que influenciam integralmente o cuidado de nossos colaboradores, reforçando a atuação em campo em conjunto com a Fábrica Forte; e investimento anual para melhorias e recuperação de itens de segurança em estruturas e atendimento legal.

Nosso sistema de gestão da segurança do trabalho está estruturado na Diretoria de Sustentabilidade das Operações, instância que é ligada diretamente ao nosso VP Industrial. Já nossa área de Segurança do Trabalho é composta por um time corporativo de engenheiros e técnicos de segurança e por equipes locais (nas unidades produtivas) atendendo – em dimensionamento e qualificação – a legislação brasileira aplicável à composição dos Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) das indústrias. Todo esse time é coordenado por nosso Gerente Corporativo de Segurança do Trabalho Brasil.

Buscamos constantemente a melhoria desse sistema de gestão, o que engloba auditorias nas normas NBR ISO 45001 e temas específicos; reuniões de áreas, comitês operacionais e lideranças para análise e tratamento de temas de segurança do trabalho (como incidentes, segurança comportamental, campanhas, indicadores); elaboração e acompanhamento de plano anual de melhorias; e fórum de segurança, entre outros.

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

Identificamos atividades com periculosidade de acordo com a Norma Regulamentadora (NR) 16 – Atividades e operações perigosas, por meio de avaliações realizadas por profissionais independentes e emissão de Laudo com responsabilidade técnica com registrado em conselho de classe. Há avaliação e gerenciamento de riscos das atividades diárias por meio de ferramentas específicas (Análise de Risco da Tarefa; Análise Preventiva da Tarefa e Planejamento formal de atividades críticas significativas), que seguem processos estruturados e elaborados por profissionais capacitados. As análises são revisadas periodicamente (possuem validade) e auditadas por pessoas treinadas (inspeções de segurança e Diagnose de análises de risco). Além, disso, mantemos Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), de acordo com a NR 01 e que se articula com outros programas e laudos previstos na legislação de saúde e segurança do trabalho, a exemplo do programa de higiene ocupacional, de ergonomia e de conservação auditiva, entre outros.

GRI 403-3. Serviços de saúde do trabalho

Contamos com ambulatórios médicos, médico do trabalho e técnico de enfermagem em todas as unidades fabris. Há ainda realização de exames ocupacionais e complementares para monitoramento biológico de riscos, bem como ações de promoção de cuidado com foco em um ambiente de trabalho saudável, que incluem: visitas do time de saúde em áreas fabris com relatório de inspeção e propostas de ações corretivas; relatórios de inspeção e necessidades de ações corretivas no Comitê Tático; acompanhamento da implementação de ações corretivas; e Diálogos Diários de Segurança (DDS) *in loco* sobre temas voltados à prevenção de adoecimento e riscos ocupacionais e à promoção da saúde de nossos times.

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

Todas as nossas fábricas possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) implantada de acordo com o estabelecido na NR 05, na qual há representantes das empresas terceiras fixas. Além disso, cada setor/departamento possui seu Comitê Operacional e todos os trabalhadores – diretos e terceiros – participam das reuniões dos comitês (a presença pode ser evidenciada por assinatura em lista de presença. Ainda, mensalmente, sob responsabilidade do respectivo gerente industrial, são realizadas, em todas as fábricas, Reuniões de Comunicação, ocasiões em que todos os trabalhadores – diretos e terceiros – são informados sobre, entre outros, resultados de segurança do trabalho. Além disso, os processos de auditorias (internas e externas) contemplam entrevistas e reuniões com os trabalhadores, e há exigência de participação dos trabalhadores nos processos de análise de riscos e investigações de incidentes. Mantemos ferramentas como Relatos de Comportamentos e Desvios (RCD), Tirar da Mão Humana, Observação de Comportamento Seguro, Inspeções de Segurança/5S e Inspeção de Visão Crítica, que permitem a participação e contribuição dos trabalhadores em temas de saúde e segurança do trabalho. Todas essas ferramentas e reuniões são registradas formalmente em documentos e sistemas, gerando indicadores proativos e monitorados pela nossa área de Segurança do Trabalho Corporativa.

GRI 403-5. Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

Em 2023, realizamos mais de 25.177 horas de treinamentos, presenciais e on-line, em saúde e segurança do trabalho. O tema consta nas trilhas de desenvolvimento disponíveis na Fábrica do Saber, nossa plataforma de capacitação. Todos os funcionários, de acordo com as atividades exercidas, passam pelos treinamentos legais aplicáveis (o que também é exigido e monitorado para todos os trabalhadores terceiros). Já para os novos colaboradores é ofertado programa de apadrinhamento, com periodicidade de, ao menos, um mês.

GRI 403-6. Promoção da saúde do trabalhador

Informações contidas no indicador **GRI 403-3**.

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 Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 63 a 69.

GRI 403-8. Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

100% dos funcionários próprios e terceiros estão cobertos por sistema de gestão de saúde e segurança auditado internamente e certificado por parte externa.

GRI 403-9. Lesões relacionadas ao trabalho

Taxas e números de saúde e segurança de empregados¹

Taxas	2021	2022	2023
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)	1	0	1
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,2	0,0	0,2
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	4	8	10
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,9	1,7	2,4

1. 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 organização¹

Taxas	2021	2022	2023
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)	0	2	0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0,2	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	7	12	8
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,9	1,3	1,1

1. 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	2021	2022	2023
Homens	27,1	26,5	54,5
Mulheres	35,7	43,9	43,4
Total	28,6	30,1	52,1

Média de horas de treinamento por categoria funcional

Categoria funcional	2021	2022	Categoria funcional	2023*
Executivos	28,1	30,6	Executivos	31,2
Alta gestão	14,6	49,2	Gerência sênior	42,2
Gestão	35,6	77,3	Gerência	40,9
Média gestão/Consultores	35,9	53,1	Coordenação	67,5
Especialistas	33,8	34,7	Analista	38,4
Coordenadores	73,0	44,5	Operação	56,7
Chefias operacionais	61,4	61,4		
Administrativo/Operacional	23,3	23,8		
Total	28,6	30,4	Total	52,1
Categoria funcional	2021	2022	Categoria funcional	2023
Aprendizes	13,4	16,2	Aprendizes	56,3
Estagiários	21,6	35,0	Estagiários	53,4
Total	17,4	21,6	Total	54,7

* Em 2023 realizamos uma revisão nas classificações dos níveis e, com isso, temos novas e diferentes divisões das consideradas nos anos anteriores.

GRI 404-2. Programas para aperfeiçoar as habilidades de empregados e programas de assistência para a transição

Informações no tópico “Desenvolvimento e capacitação” do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 60 e 61.

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	2021			2022			2023*			
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Categoria funcional	Total	Homens	Mulheres
Executivos	100%	100%	0%	100%	100%	0%	Executivos	100%	100%	0%
Alta gestão	67%	58%	8%	100%	86%	14%	Superintendente/ Gerência sênior	100%	72%	28%
Gestão	92%	70%	22%	100%	62%	38%	Gerência	96%	78%	22%
Média gestão/ Consultores	92%	67%	26%	96%	74%	26%	Coordenação	96%	81%	19%
Especialistas	94%	59%	35%	92%	62%	38%	Analista	93%	60%	40%
Coordenadores	93%	91%	3%	92%	94%	6%	Operação	96%	89%	11%
Chefias operacionais	89%	67%	22%	100%	76%	24%				
Administrativo/ Operacional	82%	74%	9%	85%	88%	12%				
Total	86%	71%	15%	88%	81%	19%	Total	96%	81%	19%

* Em 2023 realizamos uma revisão nas classificações dos níveis e, com isso, temos novas e diferentes divisões das consideradas nos anos anteriores.



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

	2021	2022	2023
Homens	67%	67%	100%
Mulheres	33%	33%	0%

Percentual de indivíduos dos órgãos de governança, por faixa etária

	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	50%	50%	60%
Acima de 50 anos	50%	50%	40%

Percentual de empregados por categoria funcional e gênero

	2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Executivos	100%	0%	100%	0%
Alta Gestão	92%	8%	92%	8%
Gestão	76%	24%	76%	24%
Média Gestão/Consultores	69%	31%	69%	31%
Especialistas	62%	38%	62%	38%
Coordenadores	97%	3%	97%	3%
Chefias Operacionais	78%	22%	78%	22%
Administrativo/Operacional	90%	10%	90%	10%
Total	83%	17%	83%	17%

Percentual de empregados por categoria funcional¹ e gênero

	2023	
	Homens	Mulheres
Executivos	100%	0%
Gerencia Sênior	72%	28%
Gerencia	76%	24%
Coordenação	81%	19%
Analista	58%	42%
Operação	88%	12%
Total	79%	21%

1. Categorias revistas em 2023

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

	2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Entre 30 e 50 anos	Abaixo de 30 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos
Executivos	0%	80%	0%	80%	0%	80%
Alta Gestão	0%	83%	0%	83%	0%	83%
Gestão	0%	81%	0%	81%	0%	81%
Média Gestão/Consultores	3%	88%	3%	88%	3%	88%
Especialistas	16%	75%	16%	75%	16%	75%
Coordenadores	4%	78%	4%	78%	4%	78%
Chefias Operacionais	0%	89%	0%	89%	0%	89%
Administrativo/Operacional	19%	69%	19%	69%	19%	69%
Total	16%	72%	16%	72%	16%	72%

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária¹

	2023		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Entre 30 e 50 anos
Executivos	0%	88%	13%
Gerencia Sênior	0%	81%	19%
Gerencia	1%	88%	11%
Coordenação	1%	89%	11%
Analista	18%	71%	10%
Operação	17%	69%	14%
Total	15%	73%	13%

1. Categorias revistas em 2023

Percentual de empregados com deficiência, por categoria funcional e gênero¹

	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%

1. Os dados passaram a ser reportados em 2022.

Percentual de empregados com deficiência, por categoria funcional e gênero¹

	2023	
	Homens	Mulheres
Executivos	0,0%	0,0%
Gerencia Sênior	0,0%	0,0%
Gerencia	1,2%	0,0%
Coordenação	1,5%	0,0%
Analista	1,3%	1,0%
Operação	3,7%	0,8%
Total	2,7%	0,7%

1. Categorias revistas em 2023

Percentual de empregados por categoria funcional e raça¹

	2022					
	Branca	Parda	Amarela	Preta	Indígena	Não Informado
Executivos	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Alta Gestão	69,2%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gestão	78,4%	13,5%	5,4%	2,7%	0,0%	0,0%
Média Gestão/Consultores	77,9%	17,1%	2,1%	2,9%	0,0%	0,0%
Especialistas	46,9%	42,8%	0,7%	9,3%	0,3%	0,1%
Coordenadores	65,4%	28,4%	0,5%	5,8%	0,0%	0,0%
Chefias Operacionais	58,4%	32,5%	0,0%	7,8%	0,0%	1,3%
Administrativo/Operacional	70,6%	29,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	54,3%	36,8%	0,8%	7,8%	0,2%	0,1%

1. Os dados passaram a ser reportados em 2022.

Percentual de empregados por categoria funcional e raça¹

	2023					
	Branca	Parda	Amarela	Preta	Indígena	Não Informado
Executivos	87,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerencia Sênior	74,5%	14,9%	8,5%	2,1%	0,0%	0,0%
Gerencia	76,5%	17,6%	3,5%	2,4%	0,0%	0,0%
Coordenação	68,9%	24,2%	0,0%	6,1%	0,0%	0,8%
Analista	66,3%	27,3%	0,5%	5,6%	0,0%	0,3%
Operação	48,6%	41,8%	0,9%	8,3%	0,3%	0,1%
Total	56,6%	34,9%	1,1%	7,0%	0,2%	0,2%

1. Categorias revistas em 2023.

GRI 405-2. Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens

Informações no tópico "Atração e engajamento de talentos" do Relatório de Sustentabilidade 2023, na página 57.

GRI 406: Não Discriminação 2016

GRI 406-1. Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Não ocorreram casos de discriminação em 2023.

GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 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

Em nosso processo de homologação avaliamos diversos documentos obrigatórios de acordo com a categoria analisada e também olhamos a reputação desse fornecedor. No âmbito trabalhista/previdenciário, para os fornecedores terceiros fixos, acompanhamos os documentos obrigatórios como Acordo coletivo, Cipa, Convenção Coletiva de Trabalho, INSS e FGTS, entre outros (comprovante de pagamento de salário, obrigações pós rescisão de contrato, etc).

GRI 408: Trabalho Infantil 2016

GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016

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

Fornecedores de biomassa. O compromisso é não ter fornecedores utilizando trabalho infantil, seja pela homologação periódica ou pelo aceite de condições gerais. No processo de homologação consultamos fontes externas a respeito e mantemos o nosso Termo de Condições Gerais. Nele, é necessária a adesão dos fornecedores no processo de cadastro/homologação, que registra juridicamente a questão de proibições de trabalho escravo, infantil ou forçado, na cláusula.

GRI 410: Práticas de Segurança 2016

GRI 410-1. Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos

Não aplicável devido ao baixo impacto na área de Segurança nas operações que possam de algum modo ter risco significativo.

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

Em 2023, sob o *slogan* "unindo propósitos, realizando sonhos", mais de 3.500 mil voluntários da nossa Companhia e de empresas parceiras, com apoio de familiares, amigos e de pessoas das comunidades, atuaram para melhorar a realidade de diversas instituições

e espaços públicos em 17 municípios. Anualmente, diversos representantes das comunidades desenvolvem um plano de ações, executado em benefício comunitário, com iniciativas como reforma de equipamentos públicos (escolas, praças, unidades de saúde, unidades de assistência social, etc.), construção de horta comunitária, apoio a organizações sociais e palestras, entre outras. O Dia do Bem Fazer está alinhado ao nosso propósito de construir e entregar o bem a cada dia.

Porcentagem de operações com engajamento na comunidade local implementado, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento

Tipo de iniciativa	Número de operações que possuem cada iniciativa					
	2021		2022		2023	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Avaliações de impactos ambientais e monitoramento contínuo	18	100%	18	100%	17	100%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	18	100%	18	100%	17	100%
Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis	13	72%	13	72%	13	76%
Planos de emergência para comunidade e canais de comunicação com a empresa	Não reportado	Não reportado	Não reportado	Não reportado	17	100%

Números	2021	2022	2023
Municípios atendidos pela iniciativa	15	18	17
Voluntários envolvidos com a iniciativa	1.112	3.186	3.578
Beneficiados com a iniciativa	18.792	45.512	30.062

GRI 413-2. Operações com impactos potenciais significativos ou impactos negativos reais sobre as comunidades locais

Em Ijaci (MG), os impactos reais são grande fluxo de veículos na comunidade, emissão de gases veiculares, utilização dos recursos naturais e emissão de particulados. Os impactos potenciais são conservação das estradas e vibrações.

GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016

GRI 414-1. Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais¹

	2022	2023
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	871	751
Total de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais	871	751
Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais (%)	100%	100%

¹Dado começou a ser monitorado em 2021.

GRI 414-2. Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Informações no tópico "Relacionamento com fornecedores" do Relatório de Sustentabilidade 2023, nas páginas 81 e 82.

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 417: Marketing e Rotulagem 2016

GRI 417-1. Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços

Não monitoramos a informação de forma estruturada.

GRI 417-2. Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços

Não monitoramos a informação de forma estruturada.

GRI 417-3. Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio

Não há registro de não conformidade, seguimos normas éticas e legais em nossas práticas de *marketing*, garantindo transparência, veracidade e conformidade com todas as diretrizes aplicáveis.

GRI 418: Privacidade do Cliente 2016

GRI 418-1. Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes

Mantemos compromisso contínuo com a transparência e a responsabilidade no tratamento das informações dos nossos clientes e não há registros de reclamações relacionadas à violação de privacidade e perda de dados.



1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

2. QUEM SOMOS

3. SOBRE ESTE RELATÓRIO

4. DESTAQUES DE 2023

5. ONDE E COMO QUEREMOS CHEGAR

6. ENTREGAMOS O BEM A CADA DIA

7. NOSSAS OPERAÇÕES

8. NOSSO DESEMPENHO ECONÔMICO

9. ANEXOS

10. CRÉDITOS



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

DECLARAÇÃO DA SGS DO BRASIL LTDA. (SGS) SOBRE AS ATIVIDADES DE SUSTENTABILIDADE PREVISTAS NO "RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023" DA pela INTERCEMENT BRASIL S.A.

NATURE AND SCOPE OF ASSURANCE

A SGS foi contratada pela INTERCEMENT BRASIL S.A. para realizar a asseguarção independente de seu "RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023", que traz informações sobre as atividades de 2023, publicado em 2024 e que segue diretrizes internacionais para monitoramento e reporte de informações de sustentabilidade, incluindo a Global Reporting Initiative (GRI).

O escopo da garantia é baseado na metodologia da SGS para garantias em relatórios de sustentabilidade, que inclui o texto e os dados relacionados aos indicadores das Normas GRI 2021, a versão atual da GRI.

As informações contidas no RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023 e sua apresentação são de inteira responsabilidade das estruturas de gestão da INTERCEMENT BRASIL S.A. A SGS não fez parte da elaboração de qualquer material incluído no referido relatório. Nossa responsabilidade foi opinar sobre o texto, dados, gráficos e declarações no contexto da asseguarção, detalhados a seguir, a fim de informar as partes interessadas da INTERCEMENT BRASIL S.A.

O Grupo SGS desenvolveu um conjunto de protocolos de garantia para Comunicação de Sustentabilidade com base nas melhores práticas fornecidas nas Normas de Relatórios de Sustentabilidade da GRI, em sua versão mais atualizada de 2021, e na norma de garantia Internacional Standard on Assurance Engagements – ISAE 3000. Tais protocolos oferecem diferentes níveis de garantia, dependendo do contexto e da capacidade da Organização Relatora.

Este relatório foi assegurado por meio de nossos protocolos de avaliação da veracidade do conteúdo e seu alinhamento com os aspectos de requisitos das Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI 2021, Normas Universais (GRI 1_ Foundation 2021, GRI 2_ Divulgações Gerais 2021, GRI 3_ Tópicos Materiais 2021) e também com os requisitos das Normas Temáticas (GRI 200, GRI 300 e GRI 400) de acordo com os temas materiais identificados pela INTERCEMENT BRASIL S.A. por meio do processo descrito neste relatório.

O processo de asseguarção foi realizado de forma remota e compreendeu: (i) entrevistas com colaboradores estratégicos envolvidos no processo de compilação e elaboração do relatório, onde foram revisadas divulgações, dados e processos relacionados à gestão da sustentabilidade e à coleta de divulgações GRI, (ii) revisão da documentação apresentada pela INTERCEMENT BRASIL S.A. e comparação com as informações inseridas pela empresa no relatório e (iii) avaliação das versões deste relatório para alinhamento com a GRI e (iv) análise das atividades de engajamento com partes definidas (stakeholders) e avaliação da forma de sustentabilidade à medida que os materiais definidos foram inseridos no contexto da organização e no conteúdo deste Relatório de Sustentabilidade. As informações contábeis da INTERCEMENT BRASIL S.A. contidas e referenciadas no RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023, não foram avaliadas como parte desse processo de asseguarção, mas em um processo de auditoria separado. As informações relacionadas ao inventário de gases de efeito estufa foram verificadas e passaram por um processo de auditoria específico.

DECLARAÇÃO DE IMPARCIALIDADE E COMPETÊNCIA

O Grupo de empresas SGS é líder mundial em inspeções, análises e verificações, com operações em mais de 140 países e prestação de serviços que incluem certificação de sistemas de gestão, auditorias e treinamento nas áreas de qualidade, meio ambiente, social e ética, garantia de relatórios de sustentabilidade e verificação de gases de efeito estufa. A SGS afirma sua independência da INTERCEMENT BRASIL S.A. e está livre de conflitos de interesse com a organização, suas subsidiárias e partes interessadas.

A equipe de asseguarção foi formada com base no conhecimento, experiência e qualificação para este serviço, e foi composta por:

• Auditor Líder de Asseguarção de Relatório de Sustentabilidade, Auditor Líder de programas de Gestão Socioambiental, Auditor Líder em Sistemas de Gestão Integrados.

PARECER DE ASSEGURAÇÃO

Com relação à verificação realizada sobre a metodologia, processos e dados apresentados pela INTERCEMENT BRASIL S.A., estamos certos de que as informações e dados contidos no RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023 são confiáveis e há uma representação equilibrada das atividades de sustentabilidade realizadas pela INTERCEMENT BRASIL S.A., SGS entende que o relatório pode ser utilizado pelos stakeholders da empresa como parte de seus processos de avaliação da empresa, considerando que não há informações suficientes relacionadas aos processos de mineração e comercialização. Note-se que, ao longo do relatório, é dada ênfase às atividades industriais.

Em nossa opinião, com base na amostra do que foi verificado e na documentação apresentada pela INTERCEMENT BRASIL S.A., o conteúdo do relatório está alinhado aos requisitos das Normas GRI 2021, que são: aplicar os princípios de reporte, reportar o conteúdo GRI 2_ Divulgações Gerais 2021, determinar temas materiais, reportar o conteúdo GRI 3_ Tópicos Materiais 2021, relatar o conteúdo das normas para tópicos materiais, publicar um resumo do conteúdo GRI, fornecer uma declaração de uso, comunicar à GRI



DECLARAÇÃO DE ASSEGURAÇÃO

RECOMENDAÇÕES, CONSTATAÇÕES E CONCLUSÕES DA ASSEGURAÇÃO

O Relatório da INTERCEMENT BRASIL S.A., "Relatório de Sustentabilidade 2023", é um relatório baseado nas normas GRI 2021 e nos requisitos das Normas Temáticas (GRI 200, GRI 300 e GRI 400).

A INTERCEMENT BRASIL S.A. apresenta seu Relatório com 11 temas prioritários: 1. Bem-estar, saúde e segurança, 2. Desenvolvimento e diversidade, 3. Energia, emissões e mudanças climáticas, 4. Inovação e desenvolvimento tecnológico, 5. Excelência operacional, 6. Desempenho econômico, 7. Desenvolvimento local e impactos no meio ambiente, 8. Ética, Governança e transparência, 9. Gestão da cadeia de valor, 10. Uso de materiais, resíduos e economia circular e 11. Ambiente e natureza (qualidade do ar, água, biodiversidade e resíduos). Do ponto de vista da SGS, os temas materiais refletem os impactos das atividades da INTERCEMENT BRASIL de S.A. de forma equilibrada, mas o relatório não abrange todas as informações referentes às unidades de negócio, bem como todos os temas considerados materiais para o setor e stakeholders, de acordo com a GRI 3: Temas Materiais 2021.

Quanto à publicação parcial de informações sobre as divulgações, foram parcialmente cumpridas: 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impacto dos níveis estratégicos para os níveis de gestão parcialmente evidenciados no relatório, 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança, no que diz respeito ao desenvolvimento das habilidades e experiência parcialmente evidenciadas no relatório, 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas, devido à falta de evidências da metodologia e 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado (principalmente dados sobre níveis geográficos de estresse hídrico). A materialidade não apresenta claramente questões relacionadas à dupla materialidade no Item 3-3 deste tópico e não identifica claramente a correlação de tópicos materiais, setores econômicos e seus impactos. Com base em sua lista de temas materiais definidos, a INTERCEMENT BRASIL S.A. pode optar por aderir parcialmente a determinados temas, uma vez que os critérios se "baseiam nos requisitos da GRI".

Divulgações não fornecidas sobre alguns tópicos materiais são justificadas, o relatório seguiu os princípios da GRI. Por fim, a SGS acredita na importância da transparência e nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a crer que as informações contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2023 da INTERCEMENT BRASIL S.A., referente ao período de 2023, publicado em 2024, não tenham sido elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios, premissas e metodologias para a elaboração do conteúdo da Global Reporting Initiative – GRI Standards ("com base em").

Por fim, a SGS acredita na importância da transparência e parabeniza a empresa pela iniciativa de realizar uma asseguarção de seu relatório, bem como promover a sustentabilidade em suas ações e disseminar seu código de conduta e conformidade em todos os níveis da organização.

Barueri, 19 de dezembro, 2024.

Assinado por e em nome da SGS

Gustavo Venda
Gerente de Negócios - Sustentabilidade

Eliane M. Mota Fukunaga
Auditora Líder de Relatório de Sustentabilidade

