

PRESENTE

NA VIDA
DAS
PESSOAS.



SOPRANO

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2023

Sobre o Relatório

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

É com imenso prazer que nós, da Soprano, prestes a completar 70 anos de história atuando nos segmentos de casa e construção com soluções para acesso, segurança, energia e bem-estar, iniciamos a divulgação do nosso primeiro relatório de sustentabilidade. Com o intuito de reforçar o compromisso que temos com a transparência, responsabilidade na gestão do negócio e estruturação da nossa agenda ESG, implementamos esse novo desafio por uma jornada que seja cada vez mais sustentável e responsável com o planeta.

Buscando nos aproximar cada vez mais dos nossos stakeholders, o presente relatório apresenta nossa materialidade e nossos compromissos com o desenvolvimento sustentável, destacando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) alinhados com a nossa cultura. Seguimos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para garantir a conformidade e a qualidade do nosso conteúdo.

Contato para sugestões, dúvidas e/ou reclamações: esg@soprano.com.br



ODS

Para a elaboração da estratégia de sustentabilidade da Soprano, optamos por utilizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU como referência. Em cada pilar, é possível identificar como nossa materialidade, objetivos e compromissos se relacionam com a Agenda 2030, demonstrando nossa responsabilidade com a estratégia ESG.



GRI

Para a elaboração do relatório de sustentabilidade da Soprano, optamos por utilizar os padrões do Global Reporting Initiative (GRI). O GRI é reconhecido internacionalmente como uma estrutura robusta e abrangente para a divulgação de informações sobre sustentabilidade e oferece vários benefícios que são fundamentais para nossa estratégia de transparência e responsabilidade.

Em nosso relatório, você pode acompanhar quais indicadores respondemos em cada parte, visto que sinalizamos em todos os capítulos de que informação se trata cada. Além disso, no final do relatório temos um sumário onde é possível encontrar as informações de cada indicador.

Sumário

	Visão da Liderança: Uma Mensagem da Alta Administração	03
1	DETAQUES	05
2	A SOPRANO	07
2.1	Nossa Atuação	12
2.2	Reconhecimentos	17
2.3	Prêmios	18
3	MATERIALIDADE	21
3.1	Compromissos	23
3.2	Stakeholders	24
4	INTEGRIDADE COMO UM PILAR DE CONFIANÇA	25
4.1	Ética e Integridade	34
4.2	Relacionamento com o Cliente	37
5	TECNOLOGIA A FAVOR DO MEIO AMBIENTE	41
5.1	Gestão de Resíduos	42
5.1.1	Matérias Primas e Materiais Reciclados ou Reutilizados	45
5.2	Eficiência Energética	46
6	PROMOVENDO O BEM-ESTAR ATRAVÉS DA EMPATIA	50
6.1	Saúde e Segurança	53
6.2	Treinamento e Educação	57
7	CONCLUSÃO	60
7.1	Créditos	62
8	SUMÁRIO GRI	63



Visão da Liderança

Uma Mensagem da Alta Administração

GRI 2-22

Mensagem da Administração

Em um cenário de mercado caracterizado pela volatilidade e incertezas econômicas, enfrentamos cada obstáculo com determinação, culminando em um desempenho superior ao ano anterior.

Com grande satisfação contemplamos a jornada que percorremos no ano de 2023 em conjunto com os stakeholders da Soprano. Este ano, apesar dos desafios apresentados, revelou-se uma oportunidade singular para demonstrar nossa resiliência e dedicação.

Este crescimento é uma evidência de nossa força e nosso comprometimento.

Muitos foram os momentos marcantes que contribuíram para moldar nossa trajetória. A construção do Planejamento Estratégico, o projeto de cultura organizacional e dos processos e compliance nos apoiaram na busca da

sustentabilidade do negócio. Essas, entre outras decisões assertivas, não apenas fortalecem nossa posição no mercado, mas também impulsionam positivamente nossos resultados futuros.

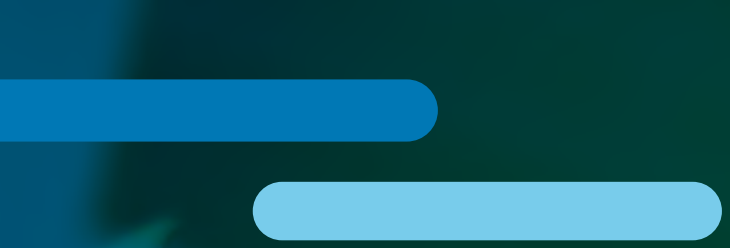
A riqueza de nossa história é o nosso maior patrimônio, e cada um desempenha um papel crucial na construção contínua deste legado que nos inspira a vislumbrar conquistas ainda mais grandiosas.

Ao abrir as portas de 2024, estamos prontos para celebrar nossos 70 anos, renovar nosso compromisso com a excelência, a inovação e a busca incessante pela satisfação de nossos clientes.

Juntos, continuaremos a escrever uma história de sucesso, inspirando-nos mutuamente e construindo um futuro ainda mais próspero para a Soprano.

Danny Siekierski CEO





1

Destiques



PBQP-H

Programa Setorial
da Qualidade de
Fechaduras

500
maiores

do Sul
do Brasil

Título internacional
**Indústria
Sustentável**

Certificados
ISO 9001



Participantes da
certificação do
GPTW


Mais de
1000
Funcionários

Portfólio
de mais de
**4 mil
itens**

Premiação
**maiores
empresas**
do município de
Farroupilha

Política do
**Sistema
de Gestão
Integrado**

Programa
PISEG
Bombeiros



2

A Soprano

GRI 2-1| 2-2|

Ilce Forster

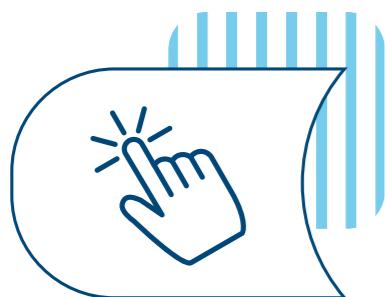
Qual nosso propósito?

Acreditamos que a vida é melhor para quem confia, por isso oferecemos para as pessoas o prazer de confiar.

Quem somos

A Soprano teve o início das suas atividades em agosto de 1954. Contamos com capital social 100% integralizado e pertencente a empresa Paco Participações S.A. Estamos prestes a completar **70 anos de história**, atuando nos **segmentos de casa e construção**, com soluções para acesso e segurança, energia e bem-estar.

Por meio de soluções para casa e construção, promovemos praticidade, segurança e confiança, trazendo tranquilidade para quem adquire nossos produtos.



**Clique aqui e assista o
nosso vídeo institucional**



Manufaturas e Centros de Distribuição

Com mais de 57 mil metros quadrados de área construída, contamos com cinco plantas de manufaturas, três centros de distribuição, um centro administrativo e um escritório de negócios no exterior. Confira abaixo nossas plantas e a localização.

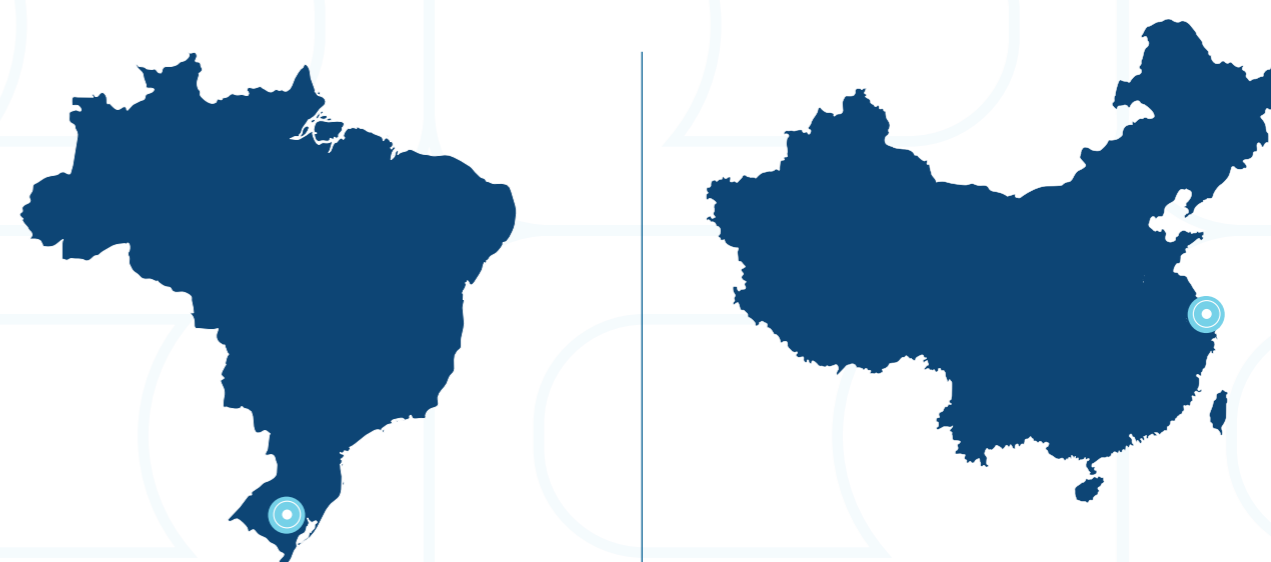
Manufaturas



Centros de Distribuição



Centro Administrativo e Escritório de Negócios



A equipe de profissionais da Soprano trabalha para garantir os melhores resultados em cada detalhe dos seus produtos e serviços.

NOSSA MISSÃO:

Participar da vida das pessoas promovendo bem-estar e segurança, com experiências que surpreendam os clientes, gerando valor para todos, através de soluções para casa e construção.

NOSSA VISÃO:

Ser referência em confiabilidade nos negócios em que atuamos, com crescimento sustentável e reconhecimento da marca na América Latina.

NOSSOS VALORES:

VALORIZAÇÃO HUMANA

Oportunizar o desenvolvimento e reconhecimento dos colaboradores, respeitando as pessoas, o meio ambiente e a sociedade.

EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

Capacidade de desenvolver e estimular a leitura do ambiente, antecipando tendências, criando soluções inovadoras, para sermos atrativos e competitivos no mercado.

INTEGRIDADE E ÉTICA

Ter conduta e agir de maneira íntegra. Ser educado, ético e justo. Atender leis e normas externas, políticas e diretrizes da empresa em quaisquer situações e ambientes.

PROFISSIONALISMO

Governança orientada a resultados sustentáveis a longo prazo, com pessoas qualificadas e de alto desempenho.

COMPROMISSO COM CLIENTES E PARCEIROS

Estabelecer relacionamentos próximos e duradouros, agregando valor em toda a cadeia e honrando o acordado.



Tiago Dalzochio



2.1 Nossa Atuação

GRI 2-6

Soprano, a solução para Casa e Construção.

Somos uma empresa que atua nos segmentos de casa e construção com soluções para acesso e segurança, energia e bem-estar. Comercializamos uma ampla linha de produtos para o mercado brasileiro e demais países da América Latina.



Estamos presentes nas revendas e distribuidores, alcançando casas e construções com produtos que possibilitam abertura e fechamento, protegem pessoas e ambientes, proporcionam mais conforto ao dia a dia e levam praticidade e funcionalidade para lares e escritórios.

Soluções para acesso e segurança

Soluções para o lar, escritório ou empresa, que possibilitam mais segurança, facilitam a transição e combinam com os mais diversos ambientes. Produtos que permitem abrir uma gaveta de forma fácil e leve, ou entrar e sair de espaços de forma acessível.

Nosso mix de produtos conta com soluções para as mais variadas necessidades com uma vasta linha fechaduras mecânicas para portas residências e comerciais, eletromecânicas que combinam qualidade e praticidades e fechaduras digitais que refletem o que há de mais moderno em fechaduras. Também ofertamos um portfólio completo de ferragens funcionais para móveis desde componentes para montagem, uma linha completa de fechaduras, trilhos, dobradiças e rodízios.

Com soluções para casa e construção, promovemos praticidade, segurança e confiança, trazendo tranquilidade para quem adquire nossos produtos.

Fazem parte dessa solução as Unidades Matcon e Componentes para Móveis.



Soluções para energia

Disponibilizamos as soluções mais completas para proteção, controle e economia de energia para aplicações residenciais, comerciais e industriais.

Materiais elétricos para uso residencial, comercial e industrial: Mini disjuntores, DPS, DR, interruptores e tomadas, quadros de distribuição, plugues e sistemas para energia solar fotovoltaica.

Fazem parte dessa solução as Unidades Matcon e Fotovoltaico.



Bem-estar

Soluções em produtos térmicos e utilidades, que facilitam o dia a dia e os momentos de lazer com conforto e praticidade. Linhas completas de produtos para deixar a vida dos clientes mais prática e confortável.

Cooler, bolsa térmica, garrafa térmica, isotérmico, marmitta, organização, artigos para casa e lixeiras.

Faz parte dessa solução a Unidade Utilidades Térmicas.



Presença Soprano

Somos uma empresa com mais de **1.000 funcionários e um portfólio de mais de 4 mil itens**, produzidos para o mercado brasileiro e demais países da América Latina.

Através de parcerias sólidas e duradouras, a equipe de profissionais da Soprano trabalha para garantir os melhores resultados em cada detalhe dos seus produtos e serviços. Participando da vida das pessoas, a empresa promove o bem-estar e a segurança, trazendo ótimas experiências para os clientes e atendendo as expectativas do mercado que confia na Soprano, ao longo de toda a sua **história**.

Fornecedores

Nossa cadeia de fornecimento é composta por aproximadamente dois mil e quinhentos fornecedores.

Das principais categorias, podemos destacar: produtores e distribuidores de ligas metálicas e resinas plásticas, acessórios, ferragens e componentes para instalação de sistemas fotovoltaicos, partes e peças como cilindros, parafusos e embalagens e produtos prontos como disjuntores, fechaduras e garrafas térmicas.

Do total de produtos adquiridos, **50% originados do mercado externo e 50% fornecimento local**.

Manifesto

Para começar uma grande relação, é preciso confiança. Confiar, mais do que qualquer outra coisa, é acreditar no comprometimento do outro e na capacidade de solucionar.

Nossos produtos estão nas casas das pessoas, trazendo soluções para acesso e segurança, levando energia e aconchego.

Estamos presentes nas revendas e distribuidores, alcançando casas e construções com mercadorias que possibilitam abertura e fechamento, iluminam e protegem pessoas e ambientes, proporcionam mais conforto ao dia a dia e levam praticidade e funcionalidade para lares e escritórios.

Inovação

Presente na cultura da Soprano, a inovação é tema recorrente na nossa empresa. Para sermos atrativos e competitivos no mercado, investimos de forma intensa na antecipação de tendências e criação de soluções inovadoras.

A inovação está presente em nosso portfólio, nas tecnologias empregadas, nos processos, nas pessoas e no relacionamento com nossos clientes. Contamos com o apoio de diferentes empresas, entidades, instituições e da comunidade.

Instituto Hélice

Em 2018, participamos da idealização do Instituto Hélice.

O Instituto Hélice surgiu como uma ideia trabalhada entre quatro grandes empresas gaúchas, com o objetivo de promover a inovação na Serra Gaúcha, por meio de diversas frentes divididas em três objetivos: tornar as empresas mais inovadoras, através de ações de transformação digital e cultural, apoiar o desenvolvimento da cultura de inovação na região, fomentar e formar talentos empreendedores. Atualmente, o Hélice possui cinco empresas mantenedoras, 16 associadas e nove apoiadores, formando uma rede de 30 empresas.

Além disso, desde 2014, utilizamos o financiamento da FINEP - Financiadora de Estudos e Projetos. O intuito é o desenvolvimento econômico e social, por meio do fomento à Ciência, Tecnologia e Inovação. Com isso, contribuimos na aceleração de processos fabris e processos administrativos, como também no desenvolvimento de novos produtos e na digitalização de processos.

2.2 Reconhecimentos

GPTW

Conhecido pelo mercado como o padrão de excelência para a definição dos ambientes de trabalho de destaque e presente em cerca de 60 países o GPTW (Great Place to Work), que em português significa “ótimo lugar para trabalhar”, publica anualmente rankings com as melhores empresas para se trabalhar em âmbito nacional, regional, setorial e temático.

Investindo na construção de um ambiente de trabalho positivo e engajador em todos os sentidos, avaliamos a cada ano materiais que englobem a opinião dos nossos funcionários sobre nossas práticas culturais e que nos auxiliem para uma conduta empresarial de destaque.

Nos anos de 2018 até 2020 nós conquistamos o selo GPTW e fomos considerados como uma das melhores empresas para trabalhar no estado

do Rio Grande do Sul. Em virtude do contexto e dos planos emergenciais durante a pandemia do Covid-19, mesmo sem candidatura, o comprometimento com o tema e com a certificação, aplicamos pesquisas de clima internas durante os dois anos. Em outubro de 2023, com uma nova pesquisa, retomamos a busca pelo selo Great Place to Work.



Reconhecimento do Corpo de Bombeiros de Farroupilha a Soprano, pelo programa PISEG

O PISEG é o Programa de Incentivo ao Aparelhamento da Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul, que possibilita os empresários a destinar até 5% do saldo devido de ICMS ao Estado para serem aplicados na compra de itens como veículos, armamentos, munições, capacetes, coletes balísticos, rádios comunicadores, equipamentos de rastreamento, de informática, bloqueadores de celular, câmeras e centrais de videomonitoramento.

No dia 15 de dezembro de 2023, tivemos a honra de receber um Certificado de Agradecimento do Comandante Rodrigo Moraes, do Corpo de Bombeiros do município de Farroupilha, como forma de agradecimento pela participação no PISEG e pelo apoio à entidade.

500 Maiores do Sul do Brasil

Integramos o grupo das 500 Maiores Empresas do Sul do Brasil, de acordo com o ranking 2023 elaborado pelo Grupo Amanhã. Ocupando a 258ª posição entre as 500 Maiores Empresas do Sul (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná), e a 100ª posição no ranking das Maiores do Rio Grande do Sul, a nossa marca está consolidada entre as maiores.

Para nós, é um orgulho estar novamente no ranking, evidenciando a força da empresa na geração de negócios de soluções para casa e construção, e ainda, em oportunidades de trabalho, investimentos em inovação e impacto socioeconômico nas cidades onde estamos inseridos. Estar no ranking reflete a nossa solidez, e o nosso comprometimento com a qualidade dos produtos da marca, somada à confiança e parceria com os clientes, fornecedores e colaboradores.

O Ranking das 500 Maiores do Sul do País é realizado há 33 anos, com apoio técnico da PwC, maior auditoria de balanços do mundo. Diferentes indicadores – como patrimônio líquido, receita e resultados líquidos – são considerados para a definição das maiores e mais competitivas do Sul, as que são destaques em cada estado e em 28 setores da economia.



Karina Norbak

2.3 PRÊMIOS

Top of Mind

Ficamos entre as marcas mais lembradas do prêmio Top of Mind. Conquistamos o reconhecimento com colocações até o 6º lugar em sete categorias no chamado “Oscar” da construção no país. Isso significa que o mercado e a população nos reconhecem como relevantes no segmento.

Maiores empresas no município de Farroupilha

Estamos entre as 100 empresas em retorno de Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN) e Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS) para Farroupilha, onde fica a sede da nossa empresa. Com isso, fomos reconhecidos com o Certificado 100+, em cerimônia no auditório do Sindilojas em Farroupilha - RS. A Soprano foi a 13ª colocada no ranking.

A presença da Soprano na lista elaborada pela prefeitura demonstra a relevância da marca no município.

Essa certificação é um reconhecimento público a quem é responsável por movimentar a economia farroupilhense, gerando também os recursos que propiciam ao setor público investir mais em obras, educação e saúde e prioridades municipais.

Prêmio Top Móbile 2023 - Categoria Fechaduras para Mobiliário

Somos a marca mais lembrada em Fechaduras para Mobiliário no Prêmio Top Móbile 2023, prêmio considerado por todo mercado moveleiro como o “Oscar” do setor.

Ficamos em 1º lugar na categoria Fechaduras para Mobiliário, criada na 18ª edição do Prêmio Top Móbile. A cerimônia de premiação aconteceu no dia 18 de julho de 2023, no Espaço Milleniun/Secovi, em São Paulo.

A Unidade de Componentes para Móveis da Soprano foi escolhida como uma das finalistas, após uma pesquisa feita com 400 indústrias moveleiras em todas as regiões do país. O levantamento perguntou para os consumidores qual era a marca mais lembrada ao se mencionar fechaduras para mobiliários.

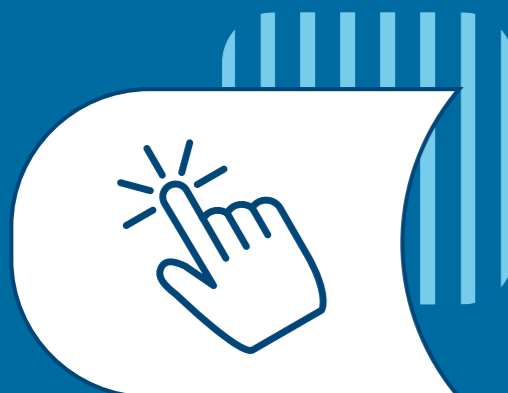


Prêmio Anamaco 2023

Conquistamos o 1º Lugar no segmento de Disjuntores Residenciais, na categoria Grandes Clientes, o 3º Lugar em Disjuntores Residenciais e em Fechaduras em Geral, e recebemos duas menções honrosas em Fechaduras em Geral e Interruptores, Plugues e Tomadas. Promovido pela ANAMACO (Associação Nacional dos Comerciantes de Material de Construção), a premiação reconhece indústrias com base nos resultados de uma pesquisa realizada anualmente pelo Instituto de Pesquisas Anamaco com 1.650 lojas varejistas de material de construção de vários portes e tipos de todas as regiões brasileiras.

Nesta, que é a 32ª edição do prêmio, a Soprano destacou-se na categoria Pulverização, conquistando o 1º Lugar no segmento de Disjuntores Residenciais, como também na categoria Grandes Clientes, levando o 3º Lugar em Disjuntores Residenciais e em Fechaduras em Geral. Ainda, recebeu duas menções honrosas em Fechaduras em Geral e Interruptores, Plugues e Tomadas.

A categoria Pulverização é sobre as respostas de lojistas de material de construção de pequeno e médio porte e de clientes em potencial. Já as respostas de comércios de grande porte foram selecionadas a partir do Ranking da Revista Anamaco.



**Clique aqui e
saiba mais.**

Sobre a Anamaco

Fundada em 1984, a (Anamaco), Associação Nacional dos Comerciantes de Material de Construção, é uma entidade de classe sem fins lucrativos com a missão de compartilhar e contribuir para a valorização da atividade das empresas do comércio de materiais de construção em todo o país.



3

Materialidade



3 Materialidade

GRI 2-23 | 2-24 | 3-1 | 3-2

Em 2023, testemunhamos um marco no aprimoramento da estratégia ESG SOPRANO, com a implementação de diversas iniciativas, sendo uma delas a **Política ESG**.

A sigla ESG, do inglês: **Environmental, Social and Governance**, ou seja, meio ambiente, social e governança. Essas três letras praticamente substituíram a palavra sustentabilidade no universo corporativo.

A Política ESG, resultado de uma cuidadosa análise interna, agora está **acessível a todos os colaboradores por meio da nossa Intranet**. Os compromissos delineados na política refletem não apenas uma resposta às necessidades internas, mas também uma consideração aprofundada dos requisitos e responsabilidades inerentes aos princípios ESG, sendo desenvolvida a partir de análise interna e considerando o resultado da Matriz de Materialidade.







O nosso processo de materialidade foi desenvolvido a partir de um estudo profundo na empresa, desde a criação da Comissão ESG em 2021, para embasar a importância da sustentabilidade do negócio no âmbito Ambiental, de Pessoas e de Governança. Neste estudo de entendimento do negócio, do conhecimento sobre ESG, das ações que vínhamos realizando e do objetivo futuro dentro do tema ESG, identificou-se a relevância da Soprano no mercado de atuação e a importância de estruturarmos as ações no direcionamento da sustentabilidade.

A partir disso, consideramos a Matriz de Materialidade dentro do contexto para embasar o entendimento dos temas relevantes para nossos stakeholders e podermos seguir com ações sólidas e consistentes. Com esse processo, foi possível entender as influências prioritárias e identificar os temas materiais mais relevantes para a sustentabilidade da empresa nos próximos anos. Para isso, foi feita uma análise das externalidades relacionadas a cada tema, os públicos impactados e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) afetados. Essa análise foi fundamental para a definição dos indicadores, que serão utilizados para monitorar o nosso desempenho na agenda ESG. A seguir estão apresentados os nossos compromissos:





Todos os compromissos assumidos estão vinculados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).

Os compromissos foram aprovados nas instâncias da Governança, passando pela Comissão ESG, Comitê deliberativo e posteriormente ao Conselho de Administração. À medida que avançamos nesse caminho, nosso objetivo é manter uma abordagem proativa, garantindo que as práticas ESG se integrem de maneira contínua às operações e cultura organizacional.







Prioridade Alta

-  **Gestão de Resíduos**
-  **Eficiência Energética**
-  **Saúde e Segurança**
-  **Treinamento e Educação**
-  **Relacionamento com o Cliente**
-  **Ética e Integridade**

Prioridade Média

-  **Avaliação Ambiental de Fornecedores**
-  **Combate às mudanças climáticas**
-  **Diversidade e Igualdade de Oportunidades**
-  **Código de Conduta e Engajamento dos Públicos**
-  **Gestão de Riscos**

Prioridade

-  **Produtos com Atributos Sustentáveis**
-  **Gestão Hídrica**
-  **Gestão dos Impactos em Direitos Humanos**
-  **Boas Práticas Trabalhistas na Operação**
-  **Segurança e Qualidade do Produto**
-  **Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação**

-  **Meio Ambiente**
-  **Social**
-  **Governança**



3.1 Compromissos

ODS Alta Prioridade



Tecnologia a favor do meio ambiente
Somos cuidadosos e criteriosos na escolha de tudo que envolve os nossos produtos, buscando a satisfação dos clientes e partes interessadas, além da máxima redução da pegada ambiental de nossos produtos.



- Eficiência Energética;
- Gestão de Resíduos;

Eficiência Energética



Aumentar o consumo de energia renovável



Redução de intensidade energética (GJ/UEP)

Gestão de Resíduos



Reduzir a intensidade de resíduos



Reduzir o envio de resíduos da operação para aterro



Promovendo o bem-estar através da empatia
Sabemos o quanto nossas ações impactam na vida das pessoas. Por isso, levamos nossa responsabilidade a sério e nos esforçamos para oferecer soluções confiáveis e de qualidade que contribuam para o bem-estar de todos.



- Saúde e Segurança;
- Treinamento e Educação;

Treinamento e Educação



Aumentar horas de capacitação por colaborador



Aumentar colaboradores utilizando bolsa auxílio



Aumentar jovens formados no Instituto Adelino Mioti (IAM)

Saúde e Segurança



Redução do impacto de acidentes com afastamento na operação



Aumentar a satisfação dos colaboradores pesquisa de clima



Integridade como um pilar de confiança
Acreditar em uma marca é mais que uma questão de escolha: é uma questão de confiança. Para isso, não complicamos o que é simples. Prezamos pela clareza do que é dito, afinal, entendemos que se sentir seguros é um passo essencial para construir uma confiança de longo prazo.



- Ética e Integridade;
- Relacionamento com o Cliente;

Ética e Integridade



Auditoria na cadeia de fornecedores estratégicos



Fornecedores alinhados ao Código de Conduta



Treinamento sobre o Código de conduta colaboradores

Relacionamento com o Cliente



Pesquisa de Satisfação



Mensuração de reclamações

Todos os nossos compromissos serão tratados através de grupos de trabalho específicos, reuniões formais e níveis de alçadas para investimentos.

3.2 Stakeholders

GRI 2-29

No processo de definição da estratégia de Sustentabilidade, diagnóstico inicial e materialidade, a Soprano identificou seus stakeholders e sua relevância, com o objetivo de aprimorar a sua relação com os diversos públicos e mapear riscos.

A identificação destes grupos prioritários foi realizada no ano de 2022 por meio de um mapeamento interno e externo à organização, considerando uma metodologia de priorização, aplicando a matriz de poder x interesse.

Todos os públicos com nota de prioridade maior ou igual a 70% foram consultados via questionário online. Além disso, em análise de sensibilidade, fizemos a inclusão de mais dois públicos, pois entendemos que são stakeholders importantes do ponto de vista relacional para o grupo. São eles: fornecedores das fábricas e comunidades.

Para definir os públicos que foram entrevistados na etapa qualitativa, sugerimos cinco diferentes públicos, internos e externos, dentre os prioritários, destes, além da pesquisa online foram realizadas entrevistas individuais com representante de cada público.

Análise de consenso com a indicação dos públicos entrevistados via formulário e entrevista qualitativa.

PÚBLICOS

*Conselheiros**

Acionistas

*Clientes**

Executivos

*Consumidores (final)**

Agentes Financiadores

*Colaboradores administrativos**

Colaboradores da operação

Órgãos Reguladores

*Fornecedores das fábricas**

Associações e Entidades de Classe

Comunidades Locais

Públicos que participaram da entrevista qualitativa

O engajamento com estes stakeholders ocorre por meio dos canais de atendimento da empresa, sendo eles:

- *site (fale conosco)*
- *e-mail: soprano@soprano.com.br*
- *pesquisas de satisfação e de clima;*
- *reuniões com órgãos reguladores ou governo;*
- *canal de denúncias;*
- *feiras;*
- *convenções de vendas;*
- *outras reuniões presenciais ou online.*



4

Integridade como um pilar de confiança

4 Integridade como um pilar de confiança

Acreditar em uma marca é mais do que uma questão de escolha, é uma questão de confiança. Para isso, não complicamos o que é simples. Prezamos pela clareza do que é dito, afinal, entendemos que se sentir seguros é um passo essencial para construir uma confiança de longo prazo.

Compromissos

Promover a cultura da ética e da integridade, operando em conformidade com a legislação vigente e em acordo com os valores da Soprano.

Desenvolver mecanismos e ferramentas para fomentar um bom relacionamento com nossos clientes, de forma a estarmos cada vez mais presentes na vida das pessoas, promovendo segurança e confiança.

Ética e Integridade

- Auditoria na cadeia de fornecedores estratégicos
- Fornecedores alinhados ao Código de Conduta
- Treinamento sobre o Código de Conduta dos colaboradores

Relacionamento com o Cliente

- Pesquisa de satisfação
- Mensuração de reclamações

Estrutura de governança

GRI 2-9| 2-10| 2-11| 2-12| 2-13| 2-14| 2-17| 2-18| 2-19| 2-20| 405-1

Buscamos as melhores práticas de mercado para a construção sólida da Governança Corporativa, isso é valor em nossa cultura, refletindo a integridade, confiança, bom atendimento a clientes, fornecedores, comunidade, na busca contínua da qualidade de produtos, no relacionamento, proporcionando bem-estar e qualidade de trabalho dos colaboradores.

- Em 2023, evoluímos nossa Governança no Conselho, passando de Conselho Consultivo para Conselho de Administração. É uma construção que vem evoluindo no decorrer dos anos. Avaliamos as boas práticas do mercado e entendemos aquilo que faz sentido para cada momento da nossa trajetória, sempre visando nossos valores e propósitos em busca de crescimento para todos.
- Também tivemos a criação da área Secretaria de Governança Corporativa, buscando o aprimoramento do sistema de governança, estabelecendo conexões e otimizando o fluxo de comunicação, assessorando nas agendas temas e pautas dos órgãos de governança.

Conselho de Administração



Gustavo Miotti



Leonardo Miotti



Airton Luiz Rohde



Denise Casagrande



Gustavo Zanchi

Composição do nosso Conselho de Administração (CA)

Conforme nosso Estatuto Social, os Conselheiros são eleitos por Assembleia Geral e com mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição. O prazo de gestão do Conselho de Administração e Diretoria se estende até a investidura dos novos administradores eleitos.

Após a primeira reunião, o Presidente e Vice-Presidente do CA são eleitos pelos conselheiros. Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor-Presidente ou de principal executivo da Companhia não poderão ser acumulados pela mesma pessoa. Os eleitos tomam posse mediante a lavratura de termo próprio no livro de atas de reuniões

de cada órgão, e está condicionada ao atendimento dos requisitos legais aplicáveis.

Considera-se na análise para seleção para os altos órgãos de governança a independência, diversidade de conhecimento e competências relevantes para os impactos da organização.

20% do nosso Conselho de Administração é composto por mulheres e 60% por membros independentes. Todos os conselheiros, assim como Presidente e Vice-Presidente são membros de algum Comitê de Governança. Nas reuniões de 2023 tivemos quórum de 100% do conselho presente nas reuniões.

Melhores práticas de governança adotadas pela Soprano:

- Presença de no mínimo um membro Externo ou Independente nos Comitês de Governança;
- Formação do Conselho de Administração em quantidade ímpar, com diversidade de perspectivas no processo decisório, viabilizando a efetividade da dinâmica;
- Regimentos internos para Conselho e Comitês de Governança;
- Visitas dos conselheiros a empresa, presença em feiras e visita a clientes;
- Auditoria externa independente com reporte ao Comitê de Auditoria & Riscos;
- Auditoria Interna com reporte ao Comitê de Auditoria & Riscos;
- Código de Conduta e canal de denúncias terceirizado e independente;
- Presidente do Conselho e CEO são cadeiras ocupadas por profissionais distintos;
- Avaliação do Conselho de Administração;
- Avaliação anual do CEO e da Diretoria;
- Onboarding para novos membros do Conselho e Diretoria;
- Portal de Governança;
- Secretaria de Governança;
- Calendário anual com datas e temas para Conselho e Comitês.



Comitês de Governança

Comitê de Auditoria & Riscos



Airton Luiz Rohde



Leonardo Miotti



Luiz Antonio Boff

Comitê de Pessoas



Denise Casagrande



Rodrigo Miotti



Airton Luiz Rohde



Gustavo Miotti

Comitê de Estratégia & Inovação



Gustavo Miotti



Gustavo Zanchi



Leonardo Miotti



Saulo Bonassi

Os integrantes dos Comitês de Governança são nomeados pelo Conselho de Administração e atuam como grupos de assessoramento, acompanham a estratégia de negócio, fazem a gestão de impactos da organização que envolvem a economia, meio ambiente e pessoas, e propõem recomendações para o Conselho de Administração. Estes Comitês são formados por Conselheiros, Membros independentes convidados e/ou Membros Externos convidados, se reúnem mensalmente.

Estrutura Governança Corporativa



Comitê executivo (CEO e C-level)



Danny Siekierski
CEO



Paulo Roberto Sachett
Vice-Presidente



Gustavo Luis Boff
Diretor Unidade Negócio



Fabiano Piccoli
Diretor Unidade Negócio



Francisco Luis Vanni
Diretor Gestão Pessoas



Marcio Korzeniewski
Diretor Unidade Negócio



Bruno Mayer
Diretor Comercial



Juliana Adami Modelski
Gerente Marketing



Marcelo Palavro
Gerente Planejamento Estratégico

Avaliação Conselho

Avaliação do Conselho é realizada anualmente, conduzida de forma interna, com apoio da secretaria de governança, visando manter o anonimato das respostas. O resultado é avaliado de forma colegiada pelo Conselho, mas cada conselheiro responde um formulário que contempla aspectos sobre a estratégia, transações estratégicas, operações, recursos humanos e organização, gestão financeira, gestão de riscos, relações externas, governança corporativa e gestão da inovação. Após avaliação dos resultados, são elencados planos de ações sobre os temas que demandarão maior atenção do C.A.

Políticas de remuneração

Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria recebem a remuneração fixada pela Assembleia Geral. A verba é votada de forma anual e global, cabendo ao Conselho de Administração proceder a sua distribuição por membro. O Comitê de Pessoas recomenda e acompanha os programas de remuneração de executivos e dos colaboradores. Dispomos de benefício de previdência privada opcional a todos os funcionários CLT, com percentual de contribuição da empresa proporcional a contribuição do funcionário.

Lista completa os benefícios encontra-se a página 47.

Diretoria

Remuneração vinculada ao desempenho e alcance de seus objetivos definidos conforme estratégia da empresa em relação à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

Alta gestão

Remuneração com base no mercado, acompanhada pelo Comitê de Pessoas, e recomendação dos programas de desenvolvimento ao Conselho de Administração para aprovação final e de suas metas, com foco de recompensar, reter e incentivar os Executivos na condução dos negócios, observando os limites de risco adequados, alinhados aos interesses dos nossos acionistas.

Conselho de Administração

Remuneração fixa mensal pelo desempenho de suas funções.

Como nossa governança se alinha ao desenvolvimento sustentável

Em nossa estrutura, temos uma área de **Auditoria Interna** com programação anual e participação ativa nos planos de auditoria e recomendações de melhoria, atuando nos principais processos, com reporte direto ao Comitê de Auditoria & Riscos. Trabalhamos também com **Auditoria Externa** e anualmente selecionamos uma empresa Big Four para auditar as demonstrações financeiras anuais da Holding, PACO, e sua subsidiária, Soprano, com o **reporte ao Comitê de Auditoria & Riscos**.

Em 2023, embarcamos em uma jornada de seis meses para a construção do nosso **HORIZONTE 2030**, objetivando nossa **visão de futuro e planejamento estratégico** que norteará nossas ações. Foram diversos encontros, fóruns e discussões, com participação de equipes de todas as áreas, das Unidades de Negócio, presença da Gestão e Conselho de Administração, Comitês com diversos conhecimentos que juntos foram desafiados a pensar estrategicamente e a médio e longo prazo para pavimentar os caminhos da empresa rumo ao seu crescimento e perpetuação.

O desenvolvimento sustentável é pauta alinhada à nossa cultura. Para que medidas sejam desenvolvidas, o conhecimento chegue e as habilidades e experiências possam ser aplicadas pela nossa governança, em parceria com o IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, foi realizado em 2023 o **Curso in Company**. A iniciativa trouxe a apresentação do Conselho de Administração, direcionando o funcionamento do Conselho de Administração e a estratégia do processo decisório. O intuito do encontro foi alinhar a visão sobre a importância do conhecimento integrado entre Gestão e Conselho, com envolvimento e participação de 35 Gestores. Além disso, anualmente realizamos o **Encontro Anual do Conselho e Gestão**, envolvendo Coordenadores, Gerentes, C-Level, CEO, Conselheiros e membros dos Comitês.

Em 2023, o evento foi realizado em local externo sendo o **primeiro evento da empresa com Carbono Neutro**. A temática do encontro focou em “Execução”, visando para 2024 a aplicação na prática das estratégias desenhadas para os próximos anos, com apresentação do diagnóstico do Projeto de Cultura aos Gestores.



Estrutura ESG

Contamos com uma **Comissão ESG** formada por colaboradores vinculados aos três pilares do ESG – AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA.

A Comissão tem reporte direto ao **Comitê Deliberativo**, formado pelo CEO, Vice-Presidente, Diretor Gestão de Pessoas, Gerente Planejamento Estratégico e Gerente Financeiro e Controladoria. A estratégia ESG é periodicamente reportada ao Conselho de Administração.

Comissão ESG



Juliana Zardo



Lisiane Tamanini Broch



Vinícius Conte Soares



Elenara Miguelina
Torres de Moraes

Comitê deliberativo



Danny Siekierski



Paulo Roberto Sachett

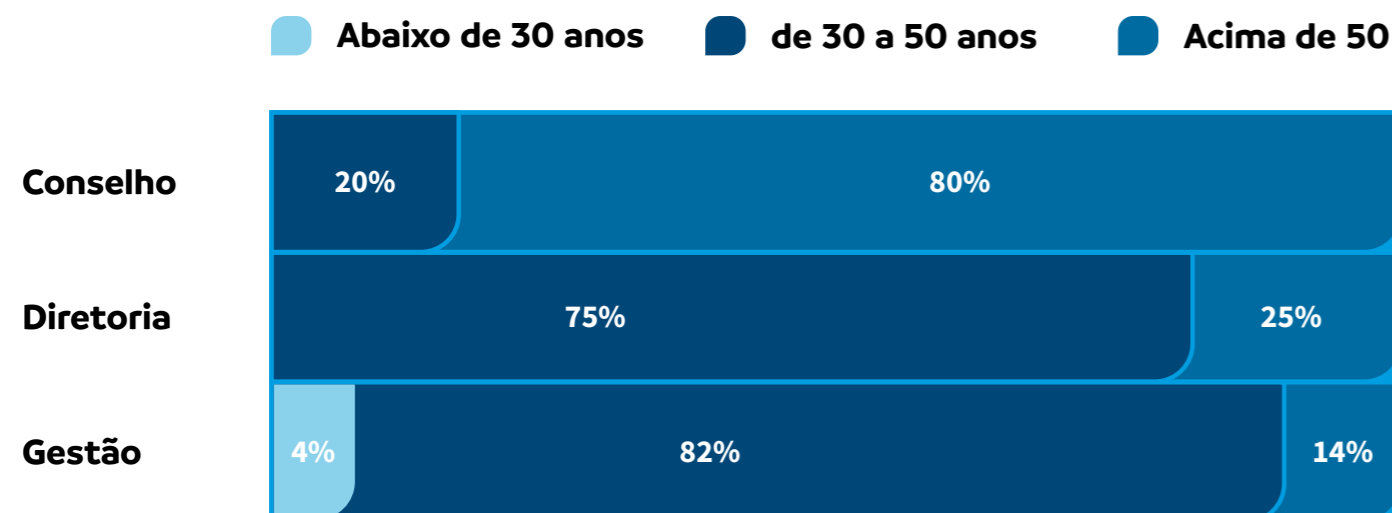
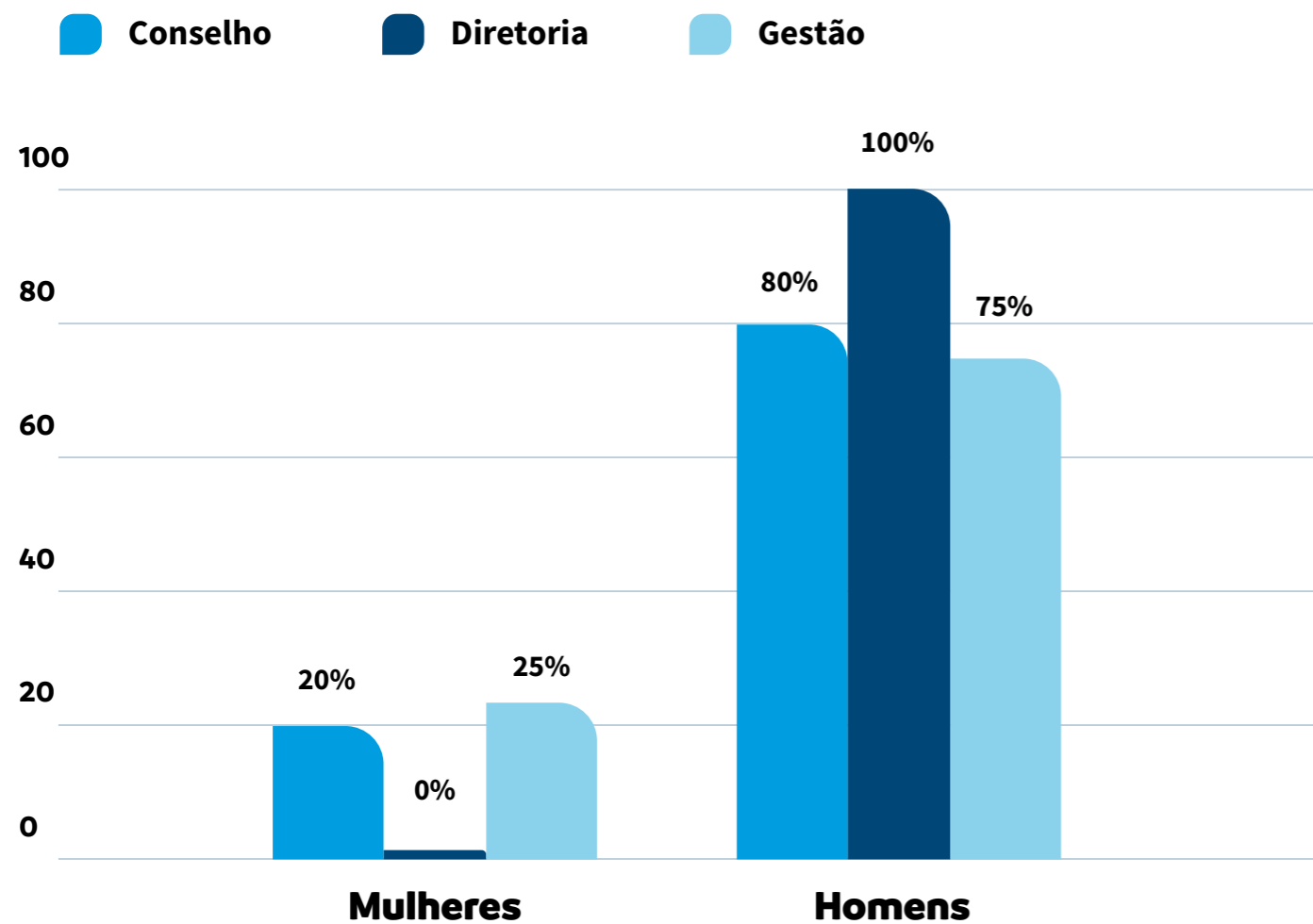


Francisco Luis Vanni



Marcelo Palavro

Diversidade em órgãos de governança



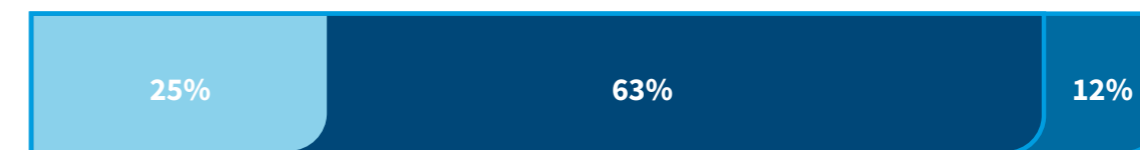
Conselho



40% Baby Boomers

60% Geração X

Diretoria



25% Baby Boomers

63% Geração X

12% Geração Y

Gestão



44% Baby Boomers

56% Geração X

Baby Boomers: Nascidos entre 1946 e 1964 - 58 a 76 anos.

Geração X: Nascidos entre 1965 e 1980 - 44 a 59 anos.

Geração Y (ou Millennials): Nascidos entre 1981 e 1996 - 28 a 43 anos

Geração Z (ou Centennials): Nascidos entre 1997 e 2012 - 12 a 27 anos

4.1 Ética e integridade

GRI 3-3| 2-15| 2-16| 2-24| 2-25| 2-26| 2-27| 205-2| 406-1



16.5 Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.

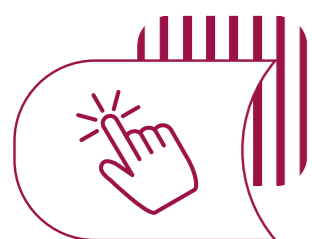
16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.

16.7 Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

A ética e a integridade são valores fundamentais para nós, e por conta disso são temas materiais que permeiam tanto o interesse de nossos stakeholders internos quanto de externos.

Para que possamos levar a cultura ética Soprano ao dia a dia da organização, contamos com Comitê de Ética orientado pelo Código de Conduta Soprano, criado em 2016 e que desde lá conduz o Comitê a monitorar e prevenir conflitos de interesses na Companhia, assegurando que as decisões envolvendo partes relacionadas e situações com potencial conflito de interesses, sejam tomadas pela independência e transparência, priorizando os interesses corporativos.

Acesse nosso canal de ética



Clique aqui e saiba mais.

Colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros podem relatar condutas incorretas ou que não estejam de acordo com os princípios da Soprano.

Conheça e contribua para mantermos uma relação mais transparente.

Ligue **0800 601 8676** ou digite **Soprano** no nome da organização em **www.contatoseguro.com.br** ou no app Contato Seguro.

Mensagem do comitê de ética

“Há mais de 65 anos, o Grupo Soprano sempre teve a Ética como valor imprescindível, estimulada em toda e qualquer ação realizada dentro da organização. A evolução gradual da empresa é fruto da união de virtudes como a integridade e respeito mútuo entre todos que fazem parte dessa trajetória. Neste Documento, você ficará a par desses princípios que, baseados na Ética, estabelecem uma conduta respeitosa, coerente e séria, promovendo transparência e harmonia nas relações entre todos os públicos: clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores, governo e comunidade.

O código de conduta ética é um instrumento que busca a realização da visão, missão e valores da empresa e precisa estar enraizado na cultura organizacional. Desse modo, deve ser incorporado ao dia a dia dos colaboradores, sendo uma base sólida, para que todos possam agir da forma correta e responsável. Representa a declaração formal das expectativas da empresa, servindo para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar a postura da empresa diante dos diferentes públicos com as quais interage. Contamos com o seu apoio!”

Para garantir que os conflitos sejam prevenidos e mitigados, e buscando as recomendações e boas práticas, nossa governança conta com o **Estatuto Social da Paco**. Este foi atualizado em 2023 em decorrência da instauração do Conselho de Administração. Esta atualização estabelece critérios para não haver participação cruzada nas cadeiras de PCA (presidente do Conselho de Administração) e CEO, mitigando riscos e estabelecendo alçadas de decisões.

Nos últimos anos, não observamos nenhuma relação acionária cruzada com clientes e fornecedores. Na posição acionária não consta nenhum acionista com mais de 50,01% de ações.

Para que possamos avaliar riscos e reparar impactos negativos que possam vir a surgir, contamos com a instauração de Comitês específicos para determinada situação - a exemplo do Comitê de Crise, instaurado em 2020 e 2021, em razão da pandemia. Temos o CAR - Comitê de Auditoria & Riscos que acompanha periodicamente os riscos da empresa e atua sempre que toma conhecimento de algo relevante.

Para que nossos stakeholders se sintam seguros e possam relatar quaisquer situações que venham a impactar negativamente suas atividades ou o negócio, contamos com diversos meios de comunicação, sendo eles:

Colaboradores	Clientes	Fornecedores
Diálogos periódicos e comunicação interna;	Setor de SAC Telefone: 0800-707-9777 E-mail:sac@soprano.com.br	Canal de Ética terceirizado e aberto
Pesquisa de clima	e-mail direto soprano@soprano.com.br	e-mail direto soprano@soprano.com.br
Canal de Ética terceirizado e aberto	Canal de Ética terceirizado e aberto	Encontro de fornecedores

Nosso time interno também trabalha com o viés de prevenir os diferentes tipos de impacto, tendo processos de análise de melhorias, conforme abaixo:

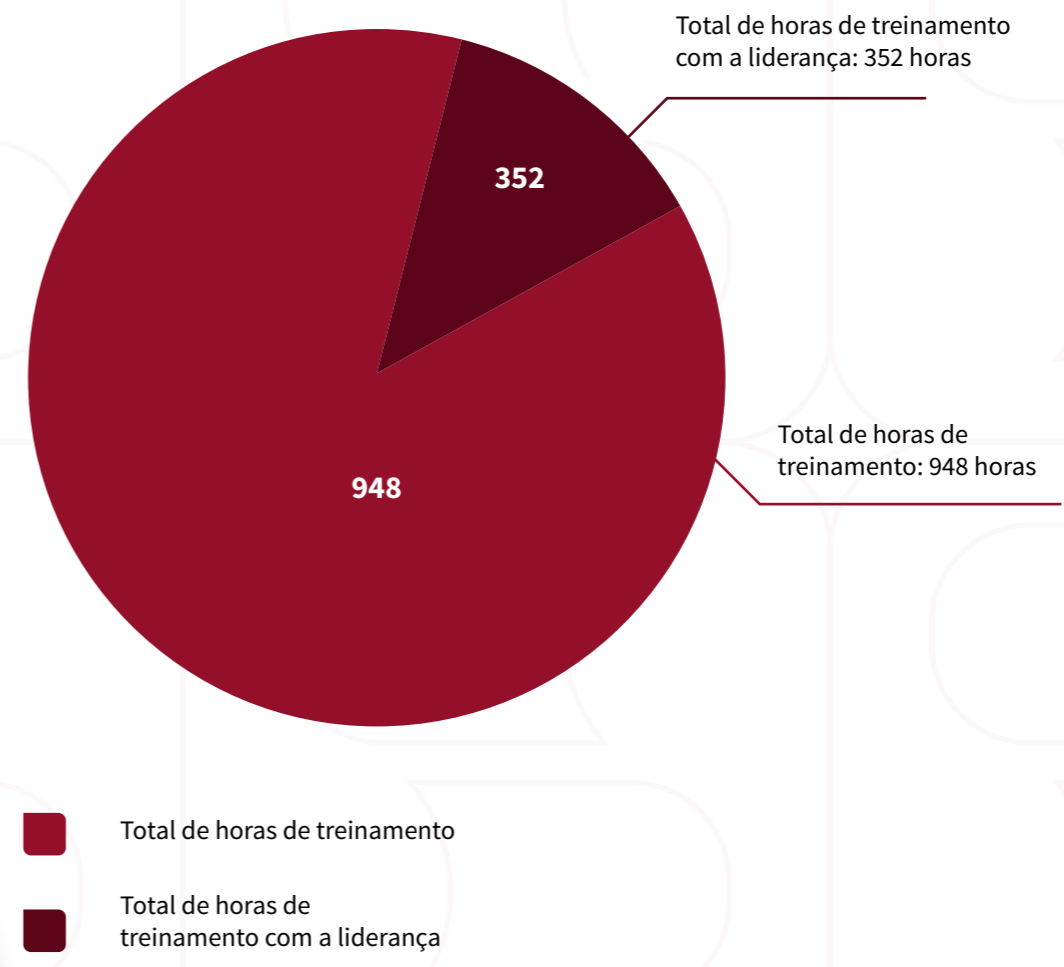
Nível Tático	Nível Operacional
• Plano de Continuidade de Negócio;	• Sistema de supressão de incêndio com gás inerte (que não agride o meio ambiente)
• Plano de resposta a incidentes cibernéticos (PRIC);	• SISI - semana interna de segurança de informação - Anualmente
• Datacenter Backup	• Profissionais de saúde para atendimento aos funcionários: psicóloga, nutricionista
• TI verde – equipamentos com economia de energia	• Semana do Meio Ambiente – Anualmente
• Auditorias Internas	• Campanhas de Vacinação
	• Programas de Melhoria Contínua (Programa de ideias, CCQ, ISO, Excelência Operacional).

Nossos stakeholders internos são capacitados quanto ao Código de Ética e Conduta SOPRANO e seu conteúdo na íntegra. A corrupção e a concorrência desleal são assuntos mencionados na integração de novos funcionários, que recebem uma cópia do documento. A governança tem pauta sobre a temática em reuniões periódicas, além de receberem informações sobre denúncias de corrupção do último período.

Encerramos o ano de 2023 sem nenhum caso de discriminação.

Só no ano de 2023 a SOPRANO contabilizou:

Treinamento sobre ética e integridade



Caravana ética!

Em 2023 realizamos uma ação sobre a importância do Canal de Ética, denominada de ‘Caravana Ética!’. Contemplou um treinamento profundo, com rodas de conversas sobre nosso Código de Conduta Ética, importância, situações e providências aplicadas, Assédio Moral, Assédio Sexual & Discriminação. Neste momento também foi revisado e relançado Código de Conduta Ética com visual e leitura mais atrativos. Na Semana da **SIPAT Sul 2023** foi realizada **‘intervenção’ vinculada à Caravana Ética!** com uma ação itinerante em parceria com o time da Companhia de Teatro “Tem Gente Teatrando”.

Participaram do evento: Coordenadores e níveis Gestão e membros do CA.



4.2 Relacionamento com o cliente

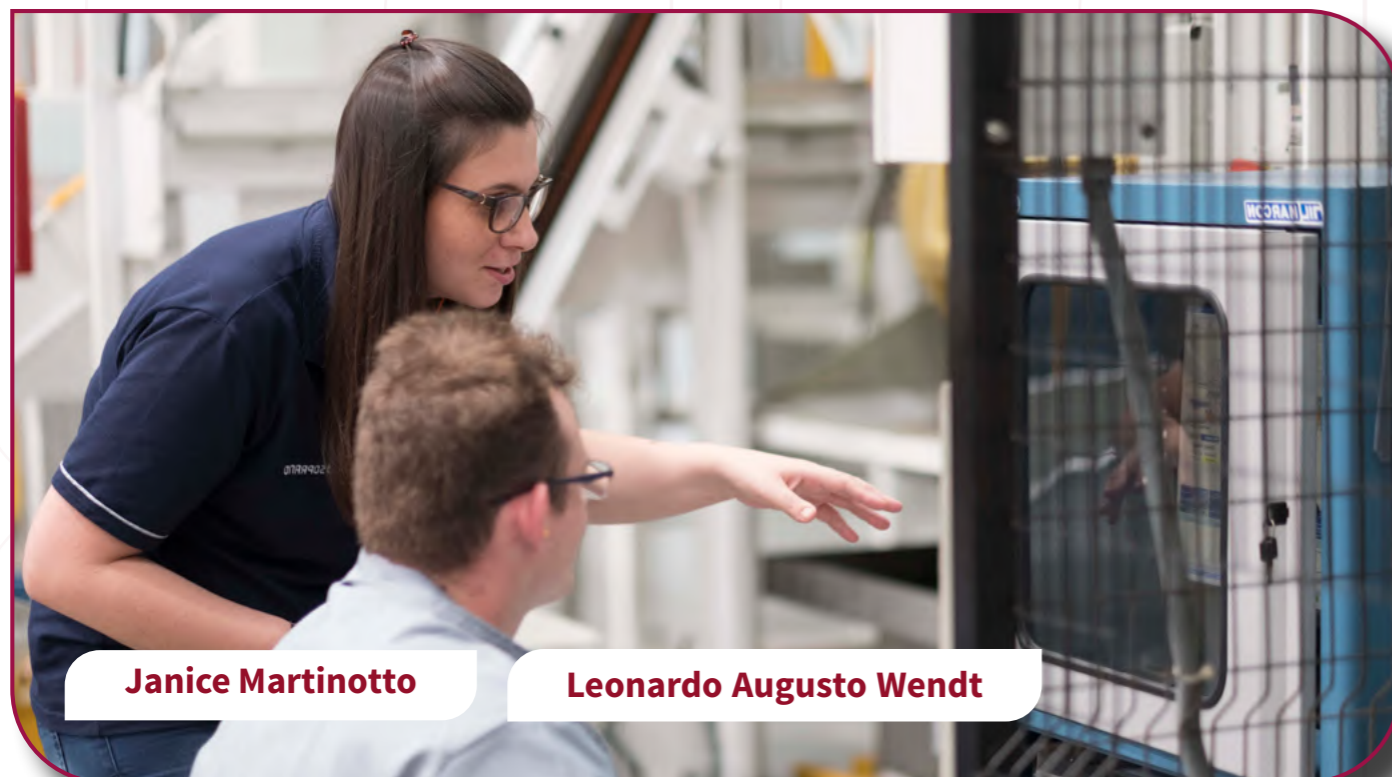
GRI 3-3| 416-1| 416-2| 417-1

Nossos clientes são a base de nossa organização. Não à toa compreendem um de nossos TEMAS MATERIAIS, ou seja, tema prioritário levado em consideração para criação de compromissos e metas da empresa.

O processo de engajamento com esse grupo se dá, principalmente em relação a aplicação de pesquisa de materialidade, avaliação de satisfação e contato direto com equipes comerciais. Dessa forma, desde 2023 envolvemos em nossa Política ESG o compromisso assumido com este stakeholder.

Desenvolver mecanismos e ferramentas para fomentar um bom relacionamento com os nossos clientes de forma a estarmos cada vez mais presentes na vida das pessoas, promovendo segurança e confiança.

Cada uma de nossas unidades possui abordagens específicas para o relacionamento com o cliente. Convidamos cada uma delas a compartilhar suas metodologias e procedimentos.



Janice Martinotto

Leonardo Augusto Wendt



Leritor José Somacal

Leticia Canali de Lima



UNIDADE MATCON

A Unidade de negócios Matcon busca avaliar seus produtos e processos de fabricação quanto aos atendimentos de normas nacionais ou internacionais, aos aspectos de impactos ao meio ambiente e aos cuidados de saúde e segurança no manuseio e instalação de seus produtos.

As nossas famílias de produtos não apresentam riscos à saúde e segurança do usuário e/ou instalador, tendo em vista que os produtos elétricos devem ser instalados por profissionais habilitados como informado em nossas documentações e têm certificações compulsórias atendidas. As informações de segurança, quando aplicáveis, e as orientações quanto à recomendação de instalação por profissionais habilitados são informadas nas embalagens dos respectivos produtos.

Os produtos que apresentam certificações compulsórias como mini disjuntores, plugues, interruptores e tomadas e outros, a comunicação se dá através das embalagens e/ou dos próprios produtos contemplando os atendimentos necessários.

Em 2023, não contamos com registros de não conformidades em relação a impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços Soprano, o que demonstra que nosso regramento e as capacitações têm tido o alcance desejado.

Quanto à rotulagem, contamos com informações nos próprios produtos e/ou nas

embalagens deles indicando a presença de substâncias que possam causar impacto ambiental ou social e sua composição genérica (ex.: termoplásticos e metais). No caso de interruptores, também colocamos o símbolo de reciclagem com o número do termoplástico injetado. Quanto ao uso seguro do produto ou serviço, são disponibilizadas informações na embalagem e/ou ficha técnica e inclui-se a recomendação de que devem ser instalados, quando aplicável, por profissionais habilitados.

Disposição final do produto e impactos ambientais ou sociais:

- As embalagens contêm a descrição dos principais materiais empregados nos produtos;
- Utilizamos o selo Eureciclo nas embalagens, adquirido pelo atendimento da logística reversa de embalagens pós consumo;
- Ocorre o atendimento da diretiva RoHS em alguns produtos mesmo não havendo exigência legal prevista - A RoHS (Restriction of Hazardous Substances) é uma diretiva europeia criada em 2006, que regula a fabricação, importação e distribuição de equipamentos eletrônicos e elétricos (E&E), restringindo o uso de substâncias perigosas, dentre elas: Cádmio (Cd) Mercúrio (Hg);
- Para alguns produtos que utilizam pilhas, utilizamos o símbolo da WEEE, que recomenda o não descarte em resíduo comum;

UNIDADE COMPONENTES PARA MÓVEIS

Nossa abordagem é centrada em estabelecer e cultivar relações sólidas com os nossos clientes e parceiros, fundamentadas na confiança e transparência. A equipe comercial realiza visitas regulares aos clientes ao longo do ano, fortalecendo os laços, compartilhando informações e promovendo uma maior proximidade e envolvimento.

Conduzimos pesquisas mensais de satisfação para medir indicadores -chave garantindo a avaliação contínua e aprimoramento de nossos serviços:

- **NPS (Net Promoter Score);**
- **CSAT-P (Customer Satisfaction Score - Produto);**
- **CSAT-A (Customer Satisfaction Score - Atendimento/Serviço).**

Contamos com uma equipe de assistência técnica dedicada para oferecer suporte aos clientes em questões relacionadas à instalação, funcionamento e qualquer outra dúvida ou problema com os produtos. Para facilitar tratativas de pedidos, notas e reclamações, dispomos de uma equipe de SAC altamente capacitada e pronta para atender as necessidades dos clientes.

Todos os nossos produtos são submetidos a rigorosos testes de qualidade e performance em nossos laboratórios próprios e contratados, garantindo a conformidade com altos padrões de qualidade.

A busca pela excelência é contínua, e nossos processos de controle de qualidade seguem as melhores práticas, referenciadas pelas normas da ABNT e padrões internacionais, garantindo que nossos produtos evoluam e atendam as demandas em constante mudança do mercado.



UNIDADE FOTOVOLTAICO

Embalamos o Futuro Sustentável: Enviando Inovação Responsável

Em 2023, orgulhosamente realizamos mais de 3.000 envios de geradores fotovoltaicos em embalagens eco-friendly. Nossas embalagens são confeccionadas a partir de madeiras reaproveitadas de pallets usados, reduzindo nosso impacto ambiental e promovendo a reutilização de recursos. Com esse comprometimento, afirmamos nosso papel ativo na construção de um futuro mais sustentável, priorizando a responsabilidade ambiental em cada passo de nossa cadeia logística.

Feche o Ciclo Solar: Logística Reversa em Ação

Em sintonia com nossa missão de sustentabilidade, implementamos a logística reversa para módulos fotovoltaicos danificados. Em 2023, efetuamos a coleta e destinação adequada de unidades comprometidas, contribuindo assim para a redução de resíduos e para a preservação do meio ambiente. Este compromisso ativo com a logística reversa reforça nosso empenho em fechar o ciclo solar, garantindo que cada componente seja tratado de maneira responsável, alinhando-se aos princípios da economia circular.

UNIDADE UTILIDADES TÉRMICAS

Todos os nossos produtos são desenvolvidos de acordo com as legislações de padrões nacionais e internacionais, sendo aplicáveis aos aspectos ambientais, de saúde e de segurança e desta forma, conseguimos garantir aos nossos consumidores produtos de excelente qualidade, pois seguimos aos critérios o lado:

Pelo fato mencionados a seguir, de respeitarmos todas as legislações vigentes, não há registros de impacto negativo dos nossos produtos relacionados à saúde e segurança dos nossos clientes.

- **Utilização de polímeros livre de bisfenol (BPA free);**
- **Embalagens com comprovação de origem;**
- **Parceria com fornecedores que são referência e que ofereçam certificações dos produtos quando aplicável;**
- **Uso de materiais pós industrializados, contribuindo com as práticas de circularidade;**
- **Utilização do selo eureciclo nas embalagens.**

João Paulo Miron

Excelência nos processos

De forma a auxiliar nossos processos fabris e administrativos, somos certificados ISO 9001 (Sistema de Gestão da Qualidade), o que nos confere a padronização de processos com foco na satisfação dos clientes. A primeira certificação foi obtida no ano de 1997.

A Soprano é comprometida com o atendimento dos requisitos legais aplicáveis aos nossos produtos, como homologações e certificações de conformidade do Inmetro. Somos regularmente auditados quanto ao atendimento das certificações.



Roseli Celeste de Oliveira

Excelência nos atendimentos aos nossos clientes

Para assegurar um atendimento eficaz e satisfatório, a Soprano conta com uma equipe dedicada a fazer o atendimento de nossos clientes, podendo esta equipe ser acionada via Whatsapp, e-mail, telefone ou site. Também fazemos um monitoramento constante de redes sociais e plataformas de reclamação para assegurar que todos nossos clientes tenham um atendimento satisfatório.

Como forma de melhor responder a dinâmica de cada mercado, nossas unidades adotam abordagens específicas para dar sustentação a estes atendimentos.



Clique aqui e fale com a Soprano



Bárbara Cenci

5

Tecnologia a favor do meio ambiente



5 Tecnologia a favor do meio ambiente

Somos cuidadosos e criteriosos na escolha de tudo o que envolve os nossos produtos, buscando a satisfação dos clientes e partes interessadas, além da máxima redução da pegada ambiental de nossos produtos.

Compromissos

Otimizar os processos produtivos para elevar a eficiência na produção, minimizando o impacto e garantindo a gestão precisa, responsável e segura dos resíduos.

Desenvolver soluções que resultem na redução do consumo de energia e aumento da eficiência energética, seja em processos ou produtos, com foco na utilização de energia renovável.

Temas Materiais

Eficiência Energética

- Aumentar o consumo de energia renovável
- Redução da intensidade energética

Gestão de Resíduos

- Reduzir a intensidade de resíduos
- Reduzir o envio de resíduos da operação para aterro

5.1 Gestão de Resíduos

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

Os resíduos desempenham um papel central nas discussões sobre sustentabilidade, representando os subprodutos gerados por atividades humanas e industriais. No âmbito deste relatório de sustentabilidade, abordaremos sobre a gestão responsável deles, já que é tema material para nós. Ao compreender e abordar o ciclo de vida dos resíduos, buscamos contribuir significativamente para a promoção de práticas sustentáveis em consonância com nosso compromisso ambiental.

Por exemplo, em nossos processos produtivos fazemos a utilização de diversos produtos químicos, tendo como consequência a geração de embalagens vazias. Nosso foco é a devolução dessas embalagens ao fornecedor, mas não sendo possível, fazemos a destinação para empresas licenciadas para que seja feita a higienização e descaracterização/moagem, onde

há o reaproveitamento ou reciclagem dessa embalagem.

A gestão dos resíduos na Soprano é uma responsabilidade que assumimos com seriedade. Embora as empresas licenciadas que recebem nossos resíduos sejam regularmente visitadas e avaliadas por nós e por parceiros relacionados, reconhecemos a importância de uma abordagem mais proativa na gestão de fornecedores ambientais. Diante disso, estamos dando início a um processo de avaliação mais abrangente, solicitando documentos pertinentes e planejando visitas diretas a essas empresas. Essa iniciativa visa fortalecer ainda mais nossos padrões ambientais e garantir que todos os elos da cadeia de gestão de resíduos estejam alinhados com nossos compromissos sustentáveis.

Conheça um pouco dos nossos números:

Total de resíduos gerados por ano em toneladas.



Percebe-se que a geração de resíduos vem diminuindo ao longo dos últimos anos. Percentualmente essa diferença é de -8% e -12%, respectivamente. Para entender se o comportamento da redução geral de resíduos gerados acompanha nosso processo produtivo, temos o indicador de intensidade de geração por unidade de produção, conforme gráfico localizado na página 43.

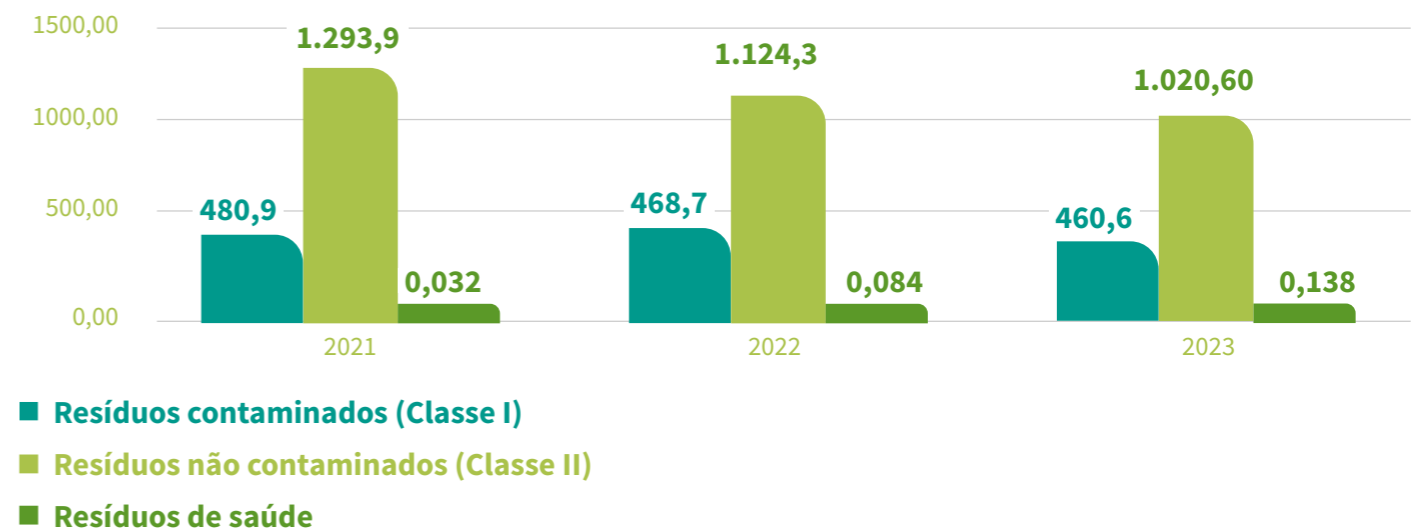
Geração de resíduos por topologia

Tipo de resíduo	Unidade de medida (t)		
	2021	2022	2023
Sucata de papel/papelão	81,85	94,83	127,12
Sucata plástica	62,42	66,65	134,46
Embalagens vazias - plástico	9,56	6,33	7,01
Embalagens vazias - metal	4,90	5,96	7,31
Resíduos contaminados de alto poder calorífico - Coprocessamento	16,69	36,16	62,21
Resíduos contaminados de baixo poder calorífico - Aterro	82,61	63,75	73,96
Madeira	45,20	57,10	38,10
Vidro	6,92	8,37	6,39
Efluente industrial	-	-	-
Orgânico	4,60	15,93	24,88
Sucata metálica	970,85	697,45	599,34
Lodo de fossa séptica	-	-	-
Resíduos de construção civil	79,88	143,13	32,99
Lâmpadas	282,00	260,00	235,20
Eletrônicos diversos	5,87	8,84	12,86
Óleo de cozinha	1,00	6,50	6,38
Resíduos de saúde	0,03	0,08	0,14
Lodo galvânico	84,05	90,97	69,83
Pilhas e baterias	0,03	0,01	0,04
Rejeitos/Orgânico	36,39	31,06	43,18

Consideremos os resíduos Classe I – Perigosos, como os mais críticos e com maior risco de gerar impactos negativos ao ambiente e para as pessoas.

Os resíduos contaminados são gerados nas fábricas onde há produção, sendo a planta que realiza tratamento de superfície a que gera lodo galvânico e outros resíduos sólidos que são destinados para aterro industrial, ou seja, gera passivo ambiental.

Geração de Classe I, Classe II e resíduos de saúde em toneladas



Nas demais unidades, os resíduos contaminados são destinados, em sua maioria, para coprocessamento. Os resíduos de saúde também são destinados para empresas licenciadas, mas a geração é muito pequena, uma vez que são realizados apenas procedimentos simples como curativos.

Resíduos destinados e não destinados à disposição final

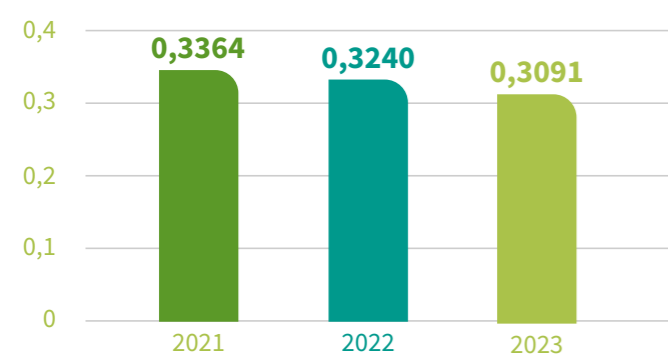
Tipo de resíduo	Resíduos não destinados para disposição final (t)	Resíduos destinados para disposição final (t)
Reciclagem	1.207,2	-
Reaproveitamento energético	62,2	-
Compostagem	24,9	-
Autoclave	0,1	-
Aterro industrial	-	143,8
Aterro sanitário	-	43,2

No final de 2023 foi criado o grupo de trabalho Gestão de Resíduos para atuação com o tema material. Esse grupo possui representantes de todas as unidades de negócio da Soprano, com colaboradores principalmente das áreas de Métodos e Processos e Engenharia de Produto para que possamos atuar na origem da geração dos resíduos.

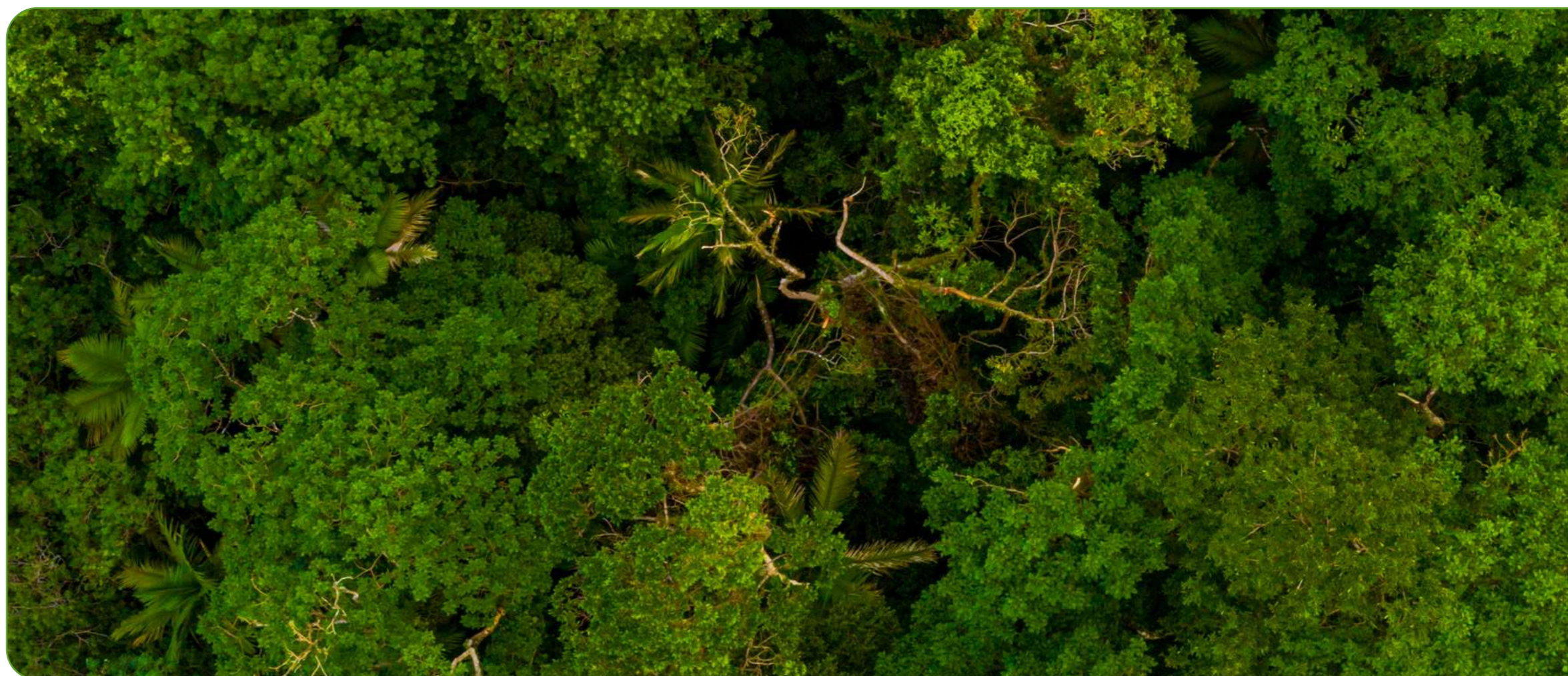
Apesar de haver um grupo que possui um olhar dedicado aos resíduos gerados, esse assunto não é novidade para nós, pois há muitos anos realizamos medidas de circularidade na Soprano. O reaproveitamento de sobras de materiais do processo da planta que faz atua com a injeção de polímeros, onde temos um setor de moagem dessas sobras e de peças sucateadas. Esse material após moído, retorna ao processo produtivo como matéria prima, reduzindo o consumo de matéria-prima virgem.

Para ter maior clareza sobre os resíduos gerados monitoramos os dados de geração a partir do que produzimos, conforme apresentado no indicador abaixo:

Intensidade de geração de resíduos (kg/UEP)



De um ano para outro, notamos uma redução significativa no indicador de Intensidade de Geração de Resíduos, que considera a quantidade de resíduos em kg produzida por unidade de esforço produtivo. Essa redução de geração de resíduos é resultado, principalmente, de algumas iniciativas que viemos tomando ao longo dos anos:



Medidas de Circularidade

- **Reaproveitamento de metais:** Na planta de injeção da liga metálica de Zamac, fazemos o reaproveitamos de galhos e peças sucateadas. Esses resíduos são redirecionados para o forno de refusão, resultando na produção de novos lingotes utilizados como matéria-prima.
- **Reaproveitamento de polímeros:** Desde 2012, adotamos o reaproveitamento das sobras e rebarbas do processo de injeção de polímero na unidade de fabricação de Utilidades Térmicas (SUT). O material recolhido é moído e utilizado na fabricação de novas peças, resultando em um aumento expressivo no percentual de reaproveitamento, passando de 5% em 2012 para quase 70% em 2023. Essa abordagem não apenas reduziu consideravelmente os resíduos descartados, mas também eliminou a necessidade de inserir matéria-prima virgem, gerando benefícios ambientais e econômicos.

Em 2023, reutilizamos 149 toneladas desse material. Estendemos essa prática bem-sucedida, para a unidade de fabricação de Materiais Elétricos, no entanto, tais produtos possuem restrições adicionais devido à natureza técnica das peças, como tomadas e interruptores, que são submetidas a legislações específicas, como a antichama. Nessa unidade, as peças com material reaproveitado estão em fase de homologação, e em breve iniciaremos o monitoramento sistemático do processo.

Outra boa prática relacionada à matéria-prima, é a utilização de material pós industrializado na SUT, que é utilizado sempre que possível, fomentando toda a cadeia de reciclagem dos polímeros utilizados.

- **Coleta seletiva:** Segregação dos resíduos por tipologia (sucatas metálicas, papel, plástico e papelão limpos) e posteriormente encaminhamento para reciclagem

- **Contrato com a Eureciclo** para compensação nacional de 30% da massa de embalagens geradas para o ano de 2023 (adquirimos o direito do uso do selo) e, todas as embalagens de papel e papelão possuem certificação da origem da madeira.

Fizemos o reaproveitamento de embalagens que recebemos com matéria prima ou produtos importados. Elas são reaproveitadas internamente para organização ou até mesmo como embalagem para transferências ou envio de produtos.

5.1.1 Matérias-primas e materiais reciclados ou reutilizados.

GRI 301-2| 301-3

Contamos com algumas iniciativas de reciclagem e reaproveitamento de produtos, sejam matérias-primas e até mesmo embalagens pós consumo.

Em 2023 utilizamos 44,6% de matéria-prima reciclada ou reutilizada para fabricação de nossos produtos

OBS: Os itens que estão em peças/unidades não foram considerados na porcentagem.

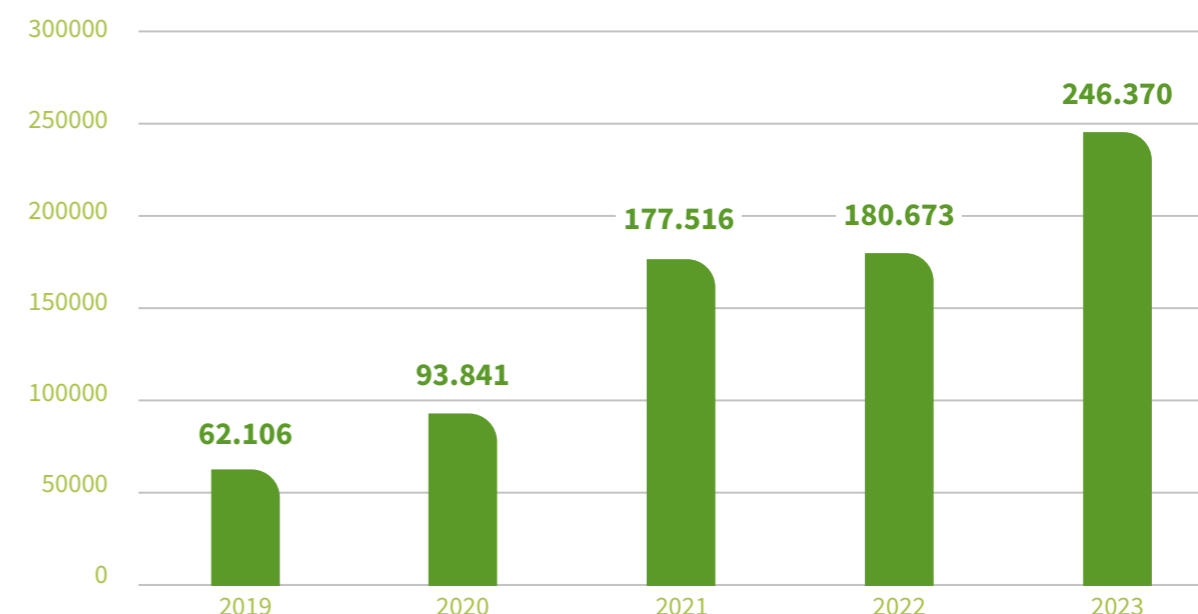
Tipo material	Quant. (t)	Fonte
Resinas poliméricas e pigmentos - virgem	1.608	Não renovável
Resinas poliméricas e pigmentos - Reciclado (comprado)	2.246	Não renovável
Resinas poliméricas e pigmentos - Reciclado (processo interno de moagem)	150	Não renovável
Isopor/EPS	9.320.594	Não renovável
Ampolas de vidro	1.557.629	Não renovável
Materiais metálicos não ferrosos	12.660.000	Não renovável
Materiais metálicos não ferrosos	969	Não renovável
Materiais metálicos ferrosos	1.745	Não renovável
Produtos químicos diversos	264	Não renovável
Embalagens de papelão	781,68	Renovável

Temos uma parceria com a EuReciclo e compensamos nossas embalagens de produtos pós consumo, ou seja, incentivamos a coleta, a triagem e a destinação de massas proporcionais aos materiais das embalagens de nossos produtos. Em 2023 fizemos a compensação de embalagens geradas no ano de 2022, mas realizamos estas compensações desde 2019. Total de toneladas compensadas: 307,10 t do Papel; 167,89 t do Papelão e 39,15 t do Plástico.

- Com a parceria beneficiamos 78 operadores de reciclagem no período de 2019 a 2022;
- Os repasses no período atingiram operadores em todo território nacional;
- Compensamos 22% do Papel; 22,1% do Papelão e 22% do Plástico.
- No ano de 2023 compensamos o equivalente a 30% de toda quantidade de embalagem de papel, papelão e plástico gerada na venda dos nossos produtos, totalizando 246,37 toneladas



Massa de embalagens (kg)



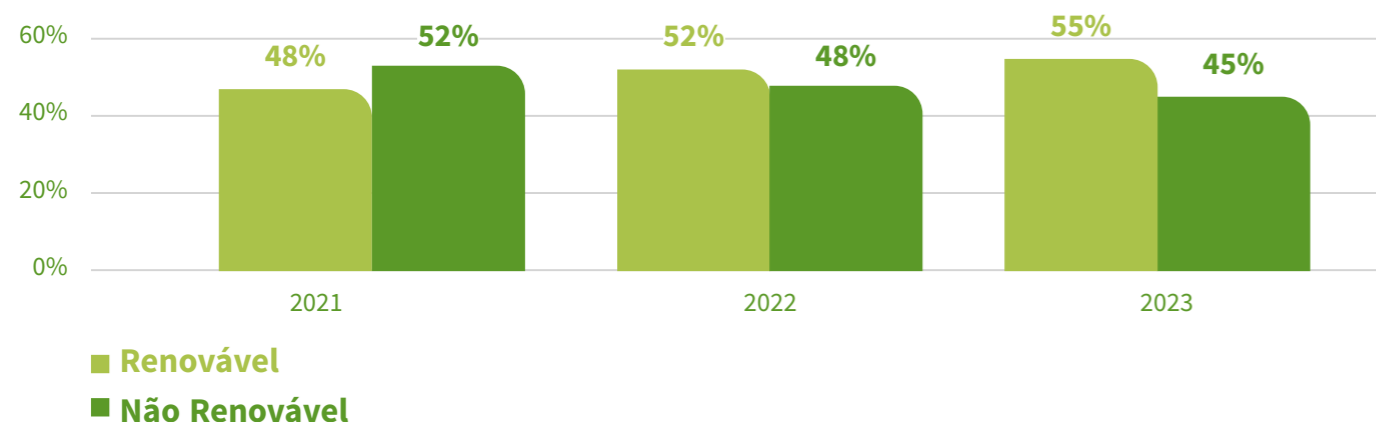
5.2 Eficiência Energética

GRI 3-3| 302-1| 302-2| 302-3|302-4|302-5

Reconhecemos a importância da eficiência energética como nosso compromisso com a sustentabilidade e práticas ESG. Diante dos desafios ambientais atuais, a empresa abraça a temática como tema material, orientando nossas práticas e inovações para promover um uso mais responsável e eficiente dos recursos energéticos.

Atualmente utilizamos energia térmica e elétrica em nossos processos, cujas fontes são compostas por fontes **renováveis e não renováveis**.

% Fonte renovável e não renovável consumida



A energia elétrica é provinda em sua grande parte do Mercado Livre de energia, na qual adquirimos apenas energia oriunda de fontes renováveis e uma pequena parcela tem origem do Mercado Cativo.

Além da aquisição de energia, temos uma parcela que é proveniente da geração a partir de placas fotovoltaicas. No ano de 2022 a Soprano fez um investimento de mais de 2 milhões de reais e um total de 2014 placas, ação a qual nos permite ter uma melhora na gestão de gastos com energia, além dos ganhos relacionados ao meio ambiente. Você pode acessar a matéria [Clicando aqui](#)

Quanto à energia térmica, a maior parcela corresponde ao gás natural utilizado nos processos de duas plantas de Farroupilha/RS.

O gás natural é utilizado em queimadores de equipamentos para os processos de injeção de liga metálica, de secagem em estufas e de geração de vapor em caldeira.

Além do gás natural, também fazemos o uso de Gás GLP nas cozinhas dos refeitórios e em operações com empilhadeiras. Sobre as empilhadeiras, encerramos o ano de 2023 com todos os equipamentos a gás substituídos por elétricos, encerrando o consumo de gás GLP com a finalidade de movimentação interna. O consumo de gasolina se dá pelo uso de veículos próprios.

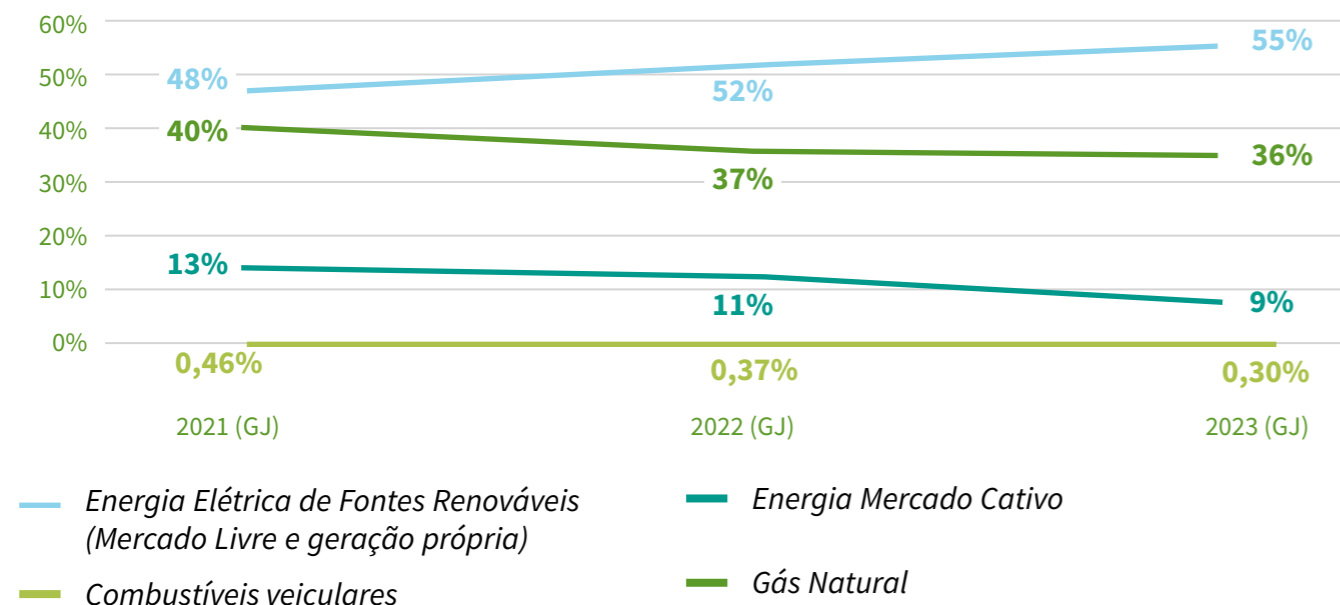
Ao longo dos últimos três anos, foi possível verificar o consumo de cada uma destas fontes de energia.

Consumo de energia elétrica (GJ)	2021 (GJ)	2022 (GJ)	2023 (GJ)
Energia Elétrica de Fontes Renováveis (Mercado Livre e geração própria)	25.786	26.762	26.489
Energia Mercado Cativo	6.772	5.454	4.144
Total	32.558	32.216	30.633

Consumo de energia térmica (GJ)	2021 (GJ)	2022 (GJ)	2023 (GJ)
Gasolina	43	51	57
Gás Natural	21.473	18.826	17.595
GLP	206	135	88
Total	21.722	19.012	17.740



Percentual de cada tipo de energia na matriz energética.



OBS: Para realizar a conversão das unidades de medida, utilizamos os seguintes fatores de conversão.

Gasolina: Poder calorífico Gasolina (32) x 1000000 joules

Energia Elétrica: 3,6x10⁶ joules

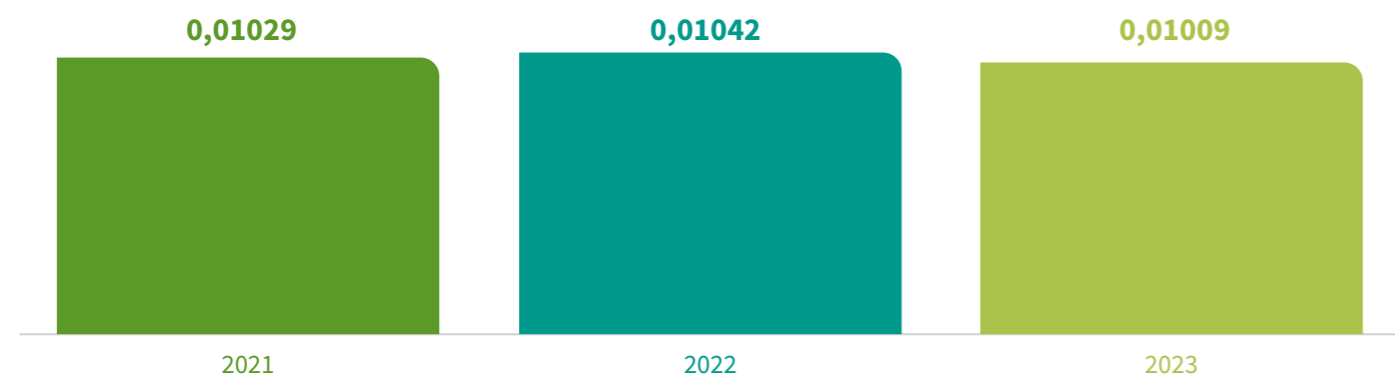
GLP: Poder calorífico GLP (46) * 1x10⁶ joules

Diesel: Poder calorífico Diesel (35,8) * 1000000 joules

Gás natural: 0,0335 joules

As diminuições em nosso consumo de energia são mensuráveis por meio do cálculo da intensidade energética. As metas para este tópico material foram estabelecidas em 2023, com planos de ação programados para implementação entre os anos de 2024 a 2030 através do Grupo de Trabalho de Eficiência Energética. Desta forma, a redução não está vinculada somente a iniciativas de economia interna neste momento, destacando o caráter planejado e progressivo de nossas estratégias de eficiência energética.

Intensidade Energética (GJ/UEP)



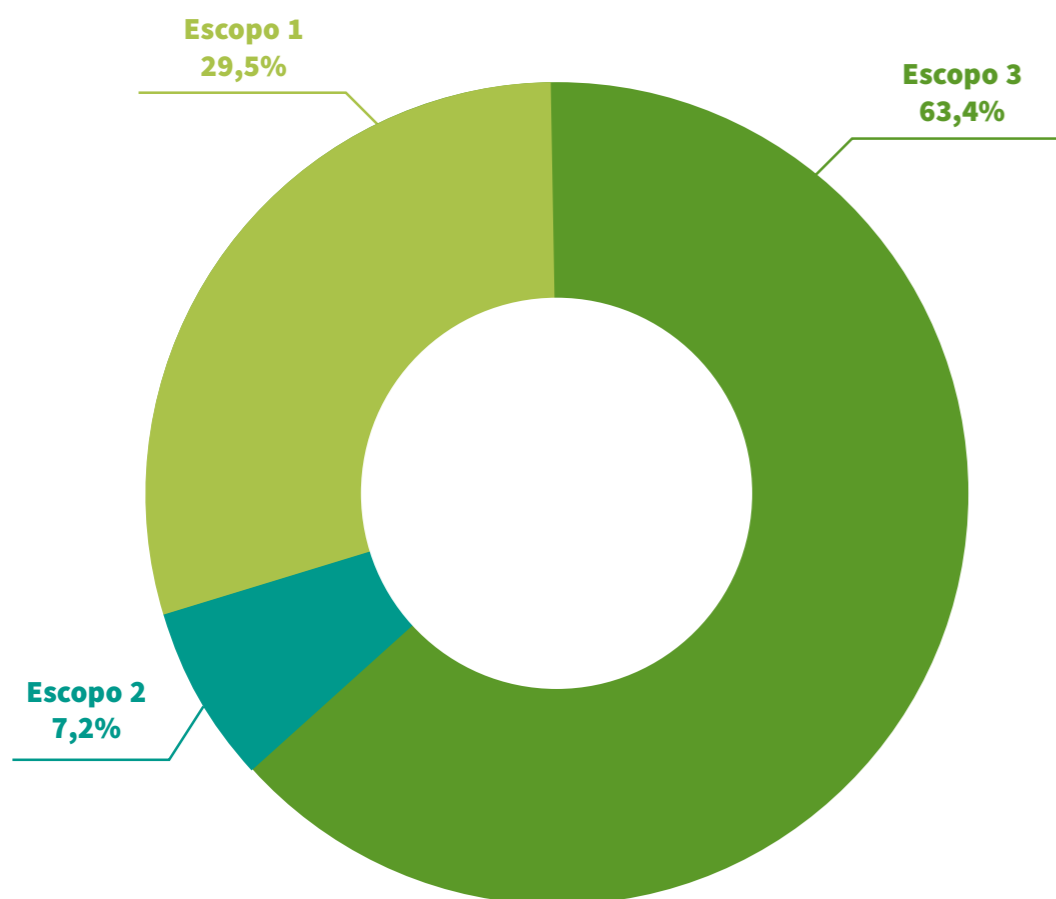
OBS: Unidade de Esforço de Produção; Informação somente de dentro da organização.

5.3 Emissões de GEE

Para tornar possível a mitigação ou redução de nossos impactos ambientais relacionados às emissões de carbono, é preciso primeiro, conhecê-los. Nesse sentido, em 2023, realizamos nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa, seguindo a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, uma iniciativa que busca padronizar a contabilização de gases de efeito estufa no Brasil.

No primeiro inventário, conseguimos mapear e quantificar as emissões não só do Escopo 1 e 2, mas também parte das emissões do Escopo 3, que engloba as emissões relacionadas à nossa cadeia de valor, em todas as nossas unidades de negócio. No Escopo 1, destacamos o mapeamento das emissões advindas de combustão estacionária, móvel, fugitivas e efluentes. No Escopo 2, foi considerado o consumo de energia. E por fim, no Escopo 3, foram quantificadas as emissões referentes aos resíduos sólidos, transporte e distribuição downstream e upstream, viagens a negócio, deslocamento casatrabalho.. Nosso objetivo para os próximos anos é expandir esse estudo, buscando mapear todas as emissões relacionadas à nossa operação.

Estamos trabalhando com consultoria especializada para estabelecer um plano de descarbonização e metas de redução dessas emissões, como parte de nosso compromisso em enfrentar as mudanças climáticas e melhorar continuamente nossas práticas ambientais.

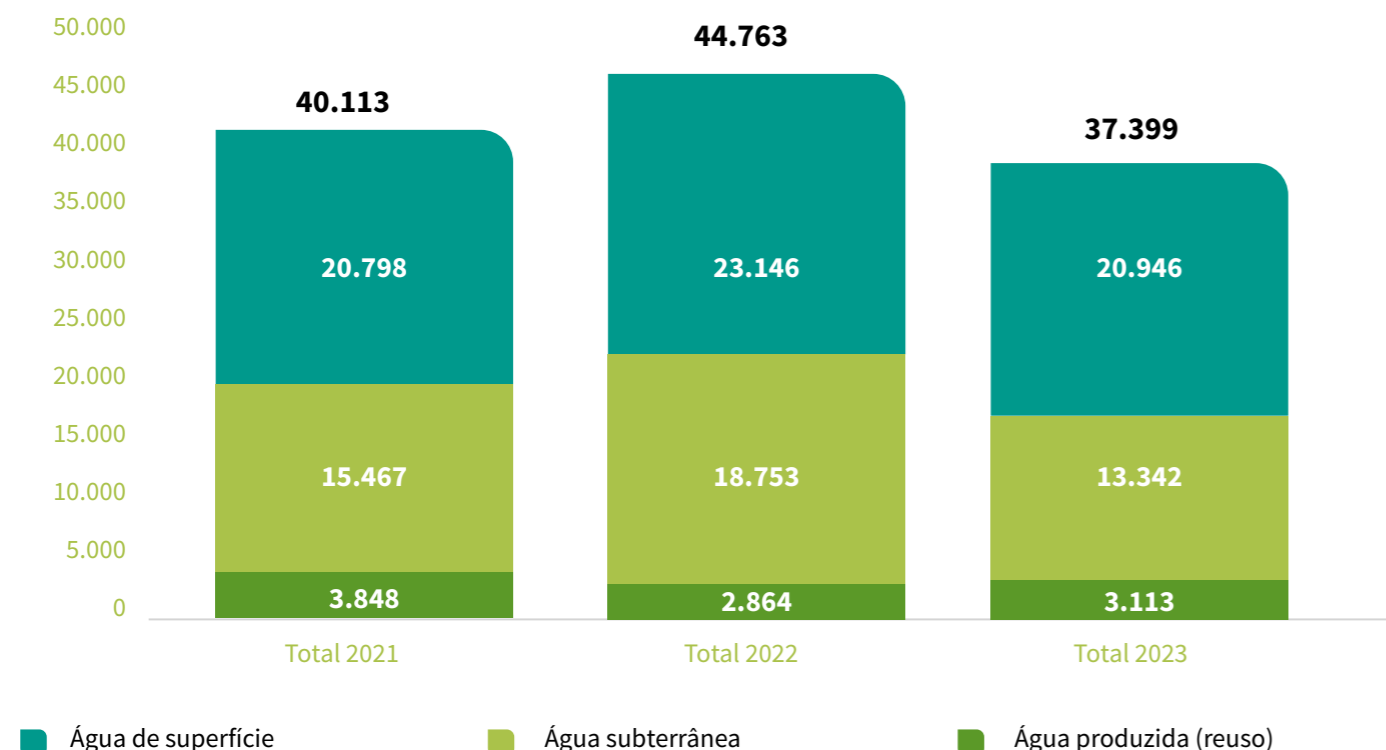


5.4 Gestão de água e efluentes

Em relação ao recurso água, apesar de não ser um tema material, levamos em consideração o nosso consumo, bem como a geração de efluentes em nossos processos, tendo ações de reuso e monitoramento do consumo, visto que é um recurso fundamental para nossos processos produtivos, além do consumo humano.

Consumo de água (m³)			
	Água de superfície	Água subterrânea	Água produzida (reuso)
Total 2021	20.798	15.467	3.848
Total 2022	23.146	18.753	2.864
Total 2023	20.946	13.342	3.113

Consumo de água (m³)



Como fonte de água possuímos 2 poços outorgados e fazemos uso de água de concessionárias, além de ter reuso na planta de Tratamento de Superfície em Farroupilha/RS. Essa planta que foi inaugurada em 2015 com modernos equipamentos na Estação de Tratamento de Efluentes que permitem o tratamento e polimento da água, possibilitando que a água seja reinserida no processo fabril.

Como ação de redução de consumo de água para fins industriais, além do reuso supracitado, alguns dos nossos processos contemplam sistemas de tratamento de água utilizando colunas de resina de troca iônica, o que faz com que a vida útil da água do processo seja aumentada, além de garantir padrões de qualidade da água do circuito.



Como saída do consumo de água, temos dois principais impactos:

- Geração de efluentes, tanto em processos industriais quanto relacionado ao consumo humano;
- Perdas por evaporação a partir de processos de troca térmica como caldeira, torres de resfriamento e lavadores de gás.

Quanto a gestão dos efluentes, temos diferentes formas de atuação:

- Efluente industrial - Tratamento e reuso no próprio processo;
- Efluente industrial - Tratamento e descarte em rede pública;
- Efluente industrial - Tratamento externo em empresas licenciadas;
- Efluente sanitário - Tratamento e descarte em rede pública;
- Efluente sanitário - Tratamento seguido de valas de infiltração.

Os efluentes tratados internamente são monitorados e analisados conforme frequência estabelecida para que possamos garantir a conformidade no seu lançamento. A fração de efluente tratada externamente é acompanhada através dos documentos pertinentes ao processo.



Promovendo o bem-estar através da empatia



6 Promovendo o bem-estar através da empatia

Sabemos o quanto nossas ações impactam na vida das pessoas. Por isso, levamos nossa responsabilidade a sério e nos esforçamos para oferecer soluções confiáveis e de qualidade que contribuam para o bem-estar de todos.

Compromissos

Criar as melhores condições de desenvolvimento do capital humano possíveis, através da construção de programas estruturados que promovam o desenvolvimento profissional e pessoal de todos os colaboradores.

Propiciar um ambiente de trabalho seguro e motivador, por meio da identificação, prevenção e mitigação de impactos negativos à saúde e à segurança de nossos colaboradores.

Temas Materiais

Treinamento e Educação

- Aumentar horas de capacitação por colaborador
- Aumentar colaboradores utilizando o bolsa auxílio
- Aumentar o número de jovens formados no Instituto Adelino Miotti (IAM)

Saúde e Segurança

- Redução do impacto de acidentes com afastamento na operação
- Aumentar a satisfação dos colaboradores na Pesquisa de clima

Acreditamos e investimos na valorização humana, pois sabemos que somos mais do que um lugar de trabalho: é aqui que as pessoas tornam possíveis muitos dos seus sonhos. As conquistas são atingidas de forma coletiva, onde cada um confia no esforço e comprometimento do outro, permitindo que a gente possa compartilhar nossas vitórias.

Desenvolvemos práticas culturais dentro da organização, que estimulam o crescimento humano individual e coletivo, impactando inclusive a comunidade em cada lugar onde a Soprano está inserida.

Crescendo com a Soprano

O programa Crescendo com a Soprano tem por objetivo proporcionar o crescimento, desenvolvimento e valorização dos colaboradores, instigando o interesse e a preparação para novas oportunidades, estimulando a motivação e o engajamento com o propósito da empresa, bem como, inspirando-os a galgar novas oportunidades dentro da organização.

Todas as oportunidades disponibilizadas pela Soprano, salvo aquelas que são estratégicas, são divulgadas nos canais de comunicação interna, no qual o colaborador interessado poderá se inscrever. Foram mais de 200 colaboradores promovidos no ano de 2023, por meio de recrutamento interno ou evolução natural de carreira.

Parentalidade

Todos os nossos colaboradores que registram a adoção ou nascimento de filho são aptos a usufruir das licenças-maternidade ou paternidade. Além da determinação legal, todos possuem direito a prorrogação da licença-maternidade, atingindo um total de 180 dias, e a prorrogação da licença-paternidade, alcançando um total de 20 dias. Neste ano de 2023, 35 empregados estiveram em licença, sendo 27 em licença-maternidade e 08 em licença-paternidade.



Pacote Benefícios

Programa de participação de resultados

Assistência Médica e Odontológica, extensível a filhos e cônjuges

Auxílio-creche para filhos de colaboradoras em idade pré-escolar

Programa de Apoio a Formação e Desenvolvimento

Horário flexível e regime híbrido de trabalho, com a possibilidade de realização de até dois dias por semana de trabalho remoto de acordo com as atividades exercidas pelo colaborador

Parentalidade Extendida
Extensão das licenças

Previdência Privada com cooparticipação da Companhia

Programa de Apoio Psicológico e Assistência Social

Programas de Qualidade de Vida

Vale Refeição e/ou alimentação

Seguro de Vida

Vale transporte e/ou transporte fretado

6.1 Saúde e Segurança

GRI 2-7| 2-8| 2-30| 3-3| 403-1| 403-2| 403-3| 403-4| 403-5|403-6| 403-7| 403-8| 403-9| 403-10



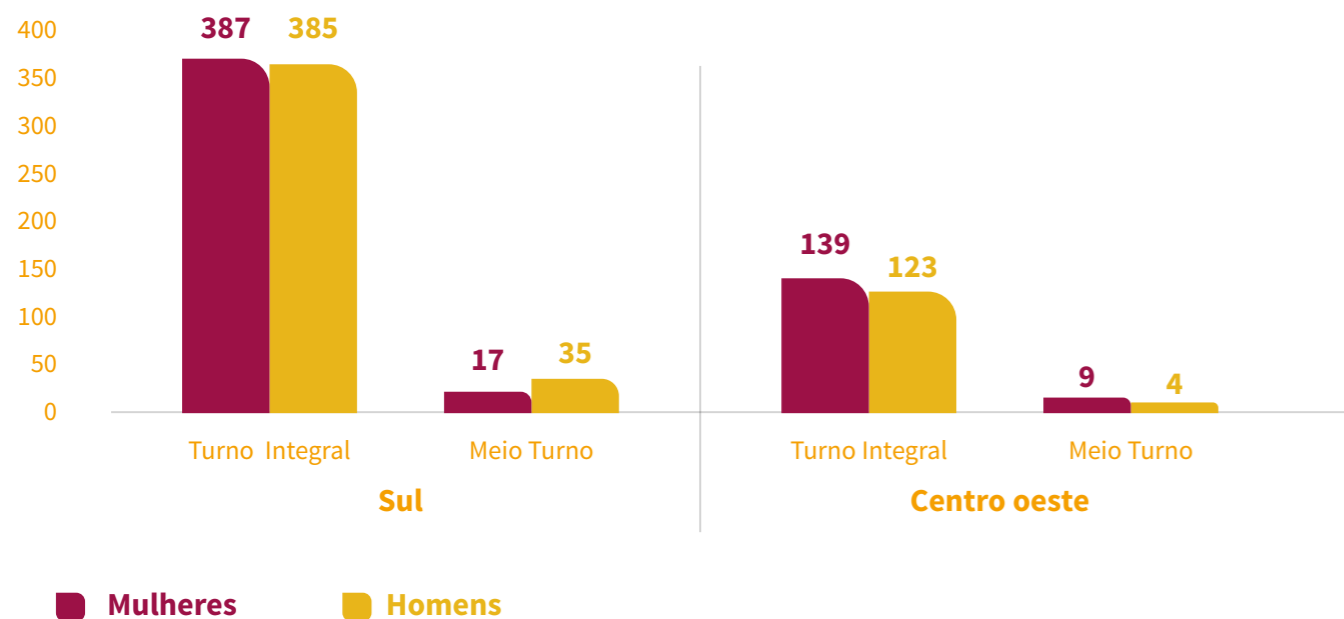
8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário.

A Soprano reforça seu compromisso com a saúde e segurança, considerando esses aspectos como temas materiais. Adotamos práticas rigorosas e inovações contínuas para garantir ambientes de trabalho seguros, promovendo uma cultura que prioriza o bem-estar dos colaboradores.

Investimos em treinamentos regulares, avaliações de riscos e implementação de medidas preventivas, assegurando que a saúde e segurança ocupacionais sejam integradas de maneira holística em todas as facetas do nosso dia a dia.

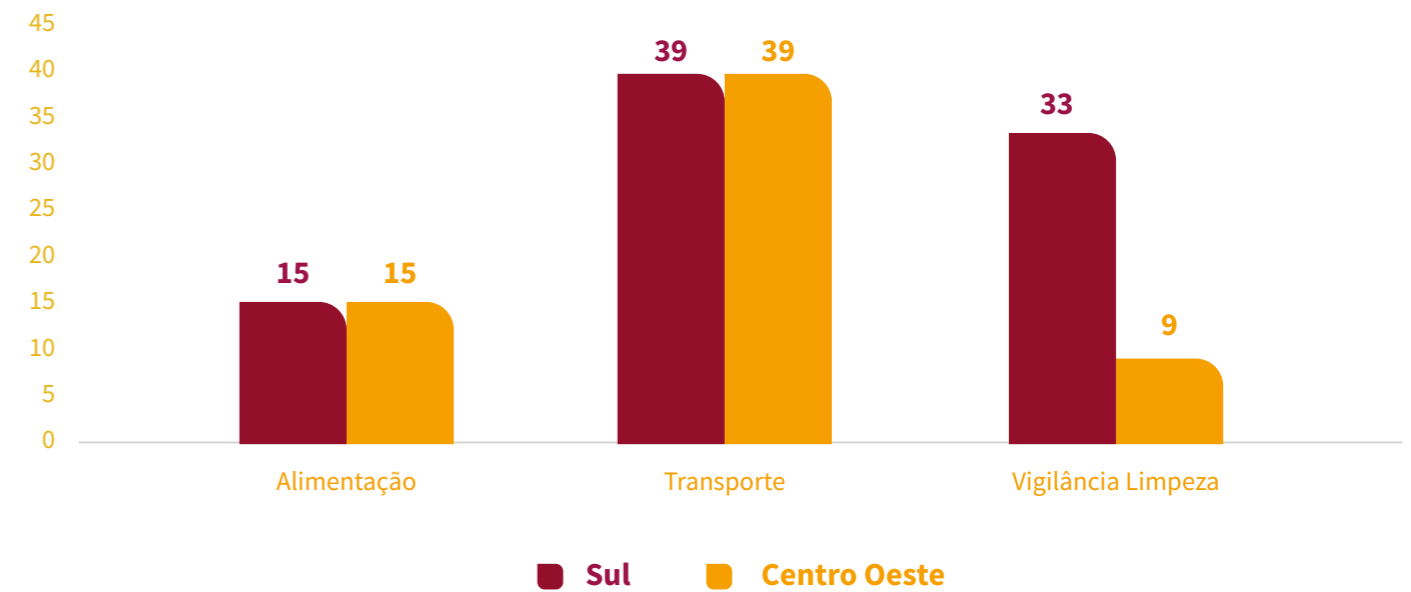
Nossos colaboradores são a peça central das atividades que elaboramos. Hoje, contamos com os seguintes números que contemplam nossas duas operações.

Colaboradores Soprano



OBS: Todos os nossos colaboradores são contratados por tempo indeterminado. Quando tratamos de colaboradores em meio turno, considera-se estagiários e aprendizes.

Trabalhadores que não são empregados



Mary Neisi Rodriguez Nogueira

Programa de qualidade de vida (Soprano Mais)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é o regramento geral brasileiro que busca a organização e direcionamento das regras gerais que envolvem os trabalhadores e seus ramos de atuação. As Normas Regulamentadoras (NR) são um conjunto de regras, organizadas por ramo de trabalho e/ou condição de risco, que visam apoiar a CLT no regramento mínimo para condições de saúde e segurança do trabalhador. Estas NR's são organizadas e distribuídas em 38 títulos e embasam nossas políticas e programas de saúde e segurança.

Ressaltamos que todos os colaboradores estão submetidos a estes regramentos do sistema de gestão de saúde e segurança, assim como os prestadores de serviço que acessam as nossas dependências. Além disso, 100% de nossos colaboradores estão cobertos por convenção coletiva nas seguintes entidades: Centro Oeste: Metalúrgico e Sul: Metalúrgico, Plástico e Projetista.

Os perigos e riscos são identificados e avaliados conforme metodologia do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), levando em consideração os perfis de cargo, entrevistas com os colaboradores e mapa de riscos evidenciados pela Gestão de CIPA. Usa-se ferramentas como check-list de inspeção e de equipamentos para que os riscos estejam evidenciados e, portanto, prevenidos na integralidade. Para prevenir e mitigar esses perigos e riscos, tratamos junto ao Comitê de Auditoria & Risco, em que os temas mais complexos, ou de maior impacto são direcionados e debatidos. A comunicação destes temas é diretamente trabalhada dentro do planejamento estratégico da corporação, tendo a premissa da estruturação segura do negócio, respeitando o regramento geral de saúde e segurança do trabalho.

Riscos e investigação de incidentes

As reuniões planejadas da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), assim como as ferramentas de comunicação diária, são fontes de informações para atendimento aos riscos evidenciados nos ambientes de trabalho, sendo estas ferramentas que embasam as áreas de saúde e segurança na tomada de ações para solução dos perigos e riscos envolvidos.

A NR 01 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que cuida do gerenciamento de riscos ocupacionais, fala sobre o direito de recusa, em que conforme a Convenção nº 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o colaborador pode interromper o trabalho se constatar risco alto e iminente à sua vida e saúde. O direito de recusa além de normatizado é amplamente fortalecido em nossas políticas de saúde e segurança.

Pessoas saudáveis e felizes são mais produtivas e constroem organizações melhores e mais eficientes.

Esta afirmação, alinhada à Valorização Humana - valor estratégico - pressupõe nosso interesse e reconhecimento em investir em práticas de promoção à saúde, bem-estar e prevenção de riscos. Com o intuito de reforçar as práticas de Saúde, Medicina e Segurança (SMS), criamos os seguintes Programas:

<i>Benefícios para funcionários</i>	<i>Melhorar qualidade de vida; minimizar riscos de doenças; prevenir riscos de acidente; melhorar a saúde do profissional Soprano.</i>
<i>Benefícios para a empresa</i>	<i>Melhorar a qualidade de vida melhorando a produtividade; reter profissionais; promover o desenvolvimento social, físico e emocional dos funcionários.</i>
<i>Público-alvo</i>	<i>Aberto a todos os colaboradores da empresa.</i>
<i>Objetivo do Programa</i>	<i>Promover o desenvolvimento social, físico e emocional dos funcionários da Soprano.</i>
<i>Valores do Programa</i>	<i>Transparência, Comprometimento; Ética e respeito à diversidade humana; Gestão Participativa; Inovação e Informação; Valorização Humana.</i>
<i>Visão do Programa</i>	<i>Ser reconhecida regionalmente pela excelência na efetivação de políticas de promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho.</i>
<i>Missão do Programa</i>	<i>Promover políticas de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, de forma descentralizada e transversal, com foco na valorização humana e profissional.</i>
<i>Indicadores de monitoramento</i>	<i>Quantidade de participantes das ações realizadas; Número de afastamento por doenças crônicas; Quantidade de atendimentos no SMS; Custo das indenizações relacionadas a saúde ocupacional; Sinistralidade do plano de saúde; Índice de turnover; Taxa de absenteísmo; Quantidade de acidentes de trabalho e de afastamento por acidentes de trabalho.</i>
<i>Práticas Realizadas</i>	<i>Oferta de consultas médicas; Coleta de exames médicos; Identificação e prevenção de riscos de acidente de trabalho; Diálogos de Segurança; Incentivos à prática de exercícios: Campeonato de Futebol e Circuito de Ciclismo.</i>
<i>Ações Propostas</i>	<i>Mapear o perfil de saúde da Soprano - Parceria com o programa da Unimed; Realizar grupos de prevenção com colaboradores identificados como pertencentes de grupos de risco: tabagistas, hipertensos, obesos, cardíacos, diabéticos, depressivos - Parceria com o programa da Unimed; Ofertar semanalmente em espaço destinado ao programa, consultas de profissionais da área de nutrição, psicologia, assistência social, educação física (ginástica laboral) e fisioterapia (yoga, pilates, massagem, relaxamento...) - Parceria SESI; Acompanhamento à gestante (funcionária e/ou esposa); Convênio com academia de ginástica.</i>
<i>Parceiros</i>	<i>Unimed Nordeste- Mapeamento do perfil de saúde e operacionalização de grupos com colaboradores que se enquadram no perfil de risco; SESI - oferta de atividades e profissionais da saúde; AFS - incentivo a prática de esportes com formação de times de futebol.</i>
<i>Coparticipação dos Funcionários e Gestores</i>	<i>Atividades como os grupos operacionais; ginástica laboral, atendimento psicológico, social e nutricional ocorrem durante o horário de trabalho. Enquanto a prática de esportes, academia, oficinas de yoga, ocorrem fora do horário de trabalho e é cobrado um valor simbólico para que possam aderir ao programa.</i>

Programa médico de saúde ocupacional

Compõe uma análise completa dos riscos envolvidos aos cargos existentes no diagrama empresarial, trazendo a correlação entre perigo, risco e danos à saúde dos colaboradores, criando mecanismos de prevenção em alinhamento com a área de Segurança do Trabalho.

Programa de conservação auditiva

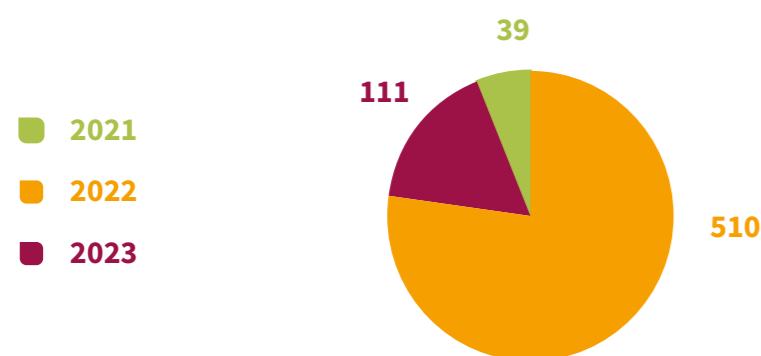
Devido ao risco envolvido em atividades fabris, este programa torna-se de extrema importância para a manutenção da saúde auditiva dos colaboradores. É um programa conduzido pela área de saúde ocupacional com o apoio de profissional específica (Fonoaudióloga) que atende todo o grupo Soprano.

Programa de proteção respiratória

Programa de saúde complementar aplicado nas unidades onde a exposição dos colaboradores a agentes químicos voláteis se faz presente (Galvanoplastia), garantindo assim o completo atendimento de saúde ocupacional aos nossos colaboradores.

Acompanhamentos psicológicos

Em novembro de 2021 iniciamos os acompanhamentos psicológicos para nossos colaboradores. Confira o número de atendimentos psicológicos realizados:



Todos esses programas são reportados no **RELATÓRIO ANUAL DE SAÚDE OCUPACIONAL**, que tem por objetivo auxiliar a gestão dos dados de saúde para alta direção, resultando em práticas realizadas ao longo do período, com os casos de doenças existentes, traçando uma correlação, ou não, aos riscos de exposição do ambiente de trabalho.

Participação de nossos colaboradores na consulta e comunicação referentes à saúde e segurança do trabalho.

A nossa CIPA conta com metodologia de trabalho e temos encontros, com frequência mensal, como pauta principal a segurança do trabalho, ou seja, são levantadas dicas, sugestões, além de informações sobre o dia a dia na operação e como diminuir o risco de acidentes, afastamentos e consequentemente aumentar a produtividade.

Principais atribuições CIPA:

- Implementar medidas de segurança;
- Elaborar plano de trabalho com medidas preventivas;
- Verificar os ambientes de trabalho identificando situações de riscos;
- Promover anualmente a SIPAT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Ainda, de extrema importância para a manutenção da segurança no ambiente industrial, está a identificação dos riscos, através do preenchimento do Checklist de Inspeção de segurança. É realizado rotineiramente pelos membros da CIPA em que as ações corretivas encontradas são agrupadas em um plano de trabalho e realizada a abertura dos chamados de correção ou interdição do local (realizados no mesmo momento).

Capacitação em saúde e segurança

Nós dedicamos atenção ao treinamento no âmbito de saúde e segurança, desde a definição inicial do perfil de cargo dos colaboradores até as reciclagens periódicas dos treinamentos legalmente obrigatórios.

Cada novo colaborador fabril passa por um treinamento introdutório específico para sua função, abordando os aspectos operacionais e os riscos relacionados à saúde e segurança durante sua jornada de trabalho. Esse Treinamento Operacional é essencial e obrigatório antes de qualquer colaborador acessar o parque industrial, evidenciando nosso compromisso com a segurança e a integridade de nossa equipe.

A gestão de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é fundamental, também, para o setor de RH. Muitos dos dados relacionados

com essa área estão ligados com a gestão de pessoas. Por exemplo, indicadores de acidentes de trabalho são importantes para que o setor consiga tomar decisões que auxiliem a minimizar essas questões.

Um alto índice de acidentes pode fazer com que RH e segurança do trabalho acionem a CIPA e preparem eventos de treinamento para minimizar problemas. Isso porque essas situações podem elevar o número de afastamentos e, também, o FAP (Fator Acidentário Previdenciário), que será pago pela empresa.

A gestão de SESMT, quando feita baseada em indicadores, permite acompanhar métricas importantes relacionadas com gestão de pessoas no que diz respeito à saúde e segurança do trabalho.

Em 2023 os índices totais computados foram:



Em 2023 apenas 2 acidentes com afastamento quedas de escada.

No ano de 2023 mantivemos nosso histórico exemplar de segurança, continuando sem registrar nenhum óbito.

OBS:

1: Os indicadores são observados pela plataforma Klipfolio em tempo real ao abastecimento do Software Metadados.

2: Calculados na base para 1 milhão de horas de exposição ao risco

3: São excluídos os trabalhadores terceiros que prestam serviço ao Grupo Soprano;

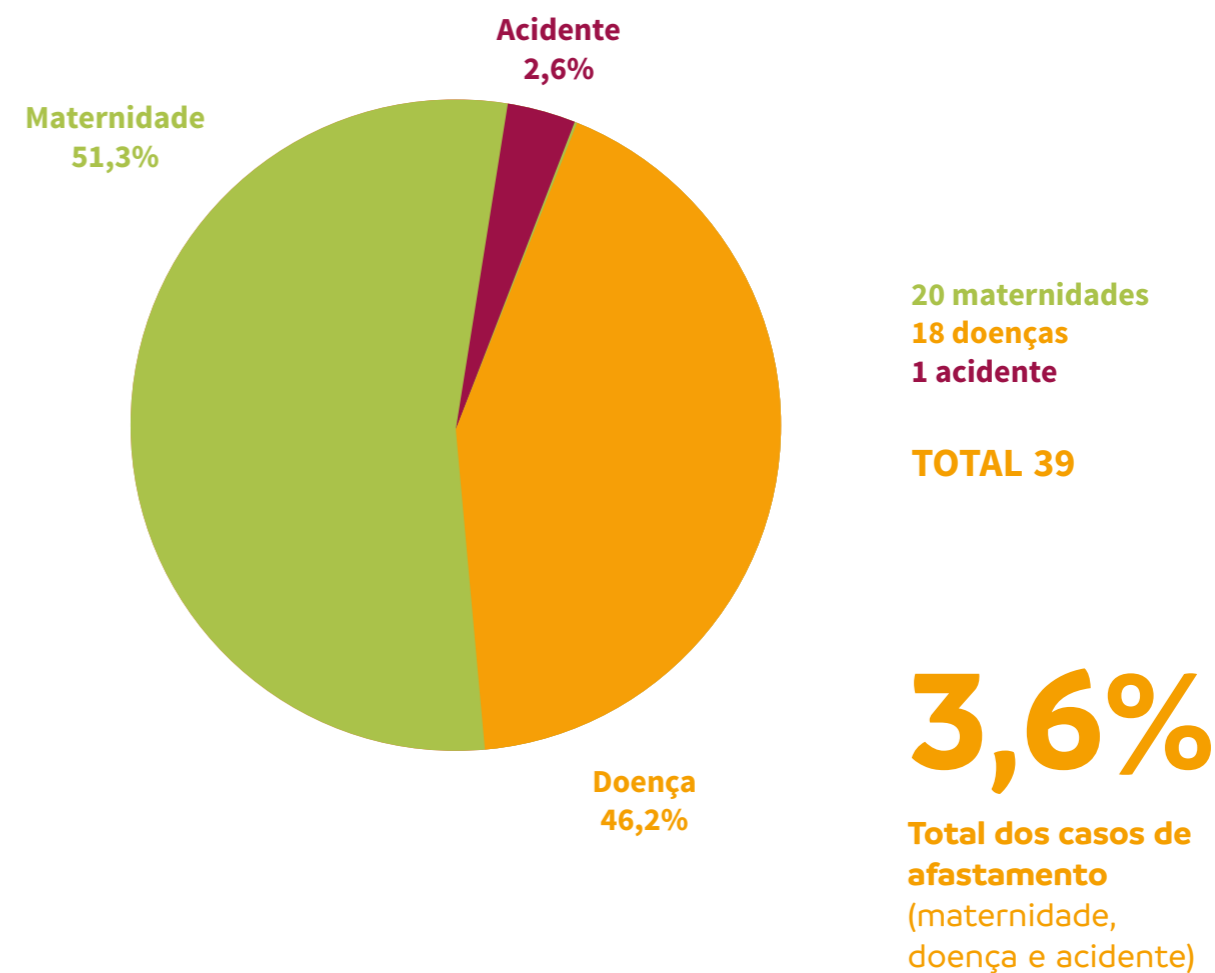
4: são considerados acidentes todo fato que gere perda, seja de tempo ou recurso. Acidentes graves ou com potencial gravidade são considerados os acidentes com Afastamento e Benefício (INSS)

Atualmente não geramos indicador de acompanhamento rotineiro acerca de doenças profissionais, o que não quer dizer que não tratamos casos surgentes.

Estas delimitações ocorrem dentro do **Programa Médico de Saúde Ocupacional**, além dos outros programas de saúde que relacionam os desvios de saúde existentes. A relação risco, perigo e doença profissional é trabalhada na integração entre os programas

de saúde ocupacional e os programas de gestão de segurança do trabalho (PCMSO, PGR, AET, PPR, PCA), por este motivo as áreas de Saúde e Segurança estão fortemente relacionadas e seus planejamentos correlacionados.

Ao longo de 2023 contabilizamos 18 afastamentos por doenças, 20 por maternidade e 1 por acidente.



6.2 Treinamento e Educação

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



4.3 Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo universidade.

4.4 Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

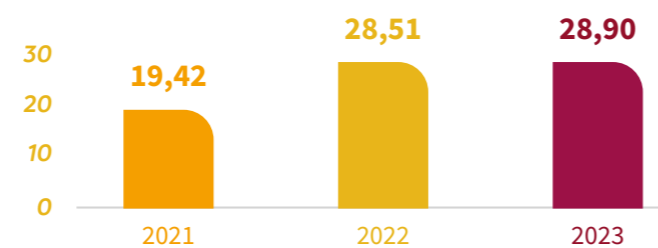
4.5 Até 2030, eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade.

Um ambiente de trabalho que apoia o desenvolvimento pessoal e profissional e a evolução de carreira e reconhece e valoriza seus empregados tem maior potencial de reter profissionais qualificados com as competências necessárias à realização das estratégias de negócio.

Promover o desenvolvimento pessoal e profissional, apoiando o alcance pleno do potencial de cada colaborador, por meio de programas estruturados de educação corporativa (treinamentos e formação continuada), monitoramento de desempenho (avaliação e PDI) e iniciativas de reconhecimento (prêmios, remuneração, progressão de carreira) é um de nossos temas prioritários aqui na Soprano.

Ao longo dos últimos 3 anos viemos aumentando nosso número de horas de treinamento por ano:

Nº de horas de capacitação por colaborador / ano



OBS: Atualmente não segmentamos nossa média de horas de capacitação por gênero e categoria funcional

Está em nossa cultura organizacional manter programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira.

- Em 2021 tivemos **236 Eventos de capacitação** com **1064 participantes**
- Em 2022 esses índices subiram, passando para **304 eventos de capacitação** com **1154 participantes**.
- E em 2023 contabilizamos **521 eventos** e **1386 participantes**

Programas de capacitação Soprano

Bolsa Auxílio

Buscando orientar e incentivar os nossos colaboradores ao constante crescimento profissional, criamos há mais de 20 anos, o programa de Bolsa Auxílio a Formação e Desenvolvimento. Assim, a organização estimula a educação visando a qualificação dos nossos colaboradores, de forma a desenvolver suas aptidões e competências, retendo, atraindo e instigando a sua força de trabalho para seu contínuo aperfeiçoamento intelectual. Com este viés sustentamos o Programa de Auxílio a formação e Desenvolvimento, abrangendo: Ensino Médio, Técnico Profissionalizante, Graduação (Bacharelado e Tecnologia), Pós-Graduação (Especialização, MBA e Mestrado) e Idioma. A participação para as vagas é livre para todos os colaboradores, desde que esses atendam aos critérios da política.

Além do incentivo através do Programa de Bolsa Auxílio, a Soprano possibilita também que seus funcionários possam desenvolver seus trabalhos de conclusão de curso, utilizando cases e informações da empresa. Os trabalhos de conclusão de curso devem estar alinhados e propor uma intervenção com a intenção de aplicar uma melhoria de processo na organização.

Confira abaixo os anos e o número de colaboradores que receberam auxílio:



Desenvolvimento de Lideranças

Compreendendo que a gestão de pessoas é a melhor ferramenta para o desenvolvimento dos colaboradores e da organização, iniciamos em 2023 uma nova e robusta estrutura para capacitação de toda a liderança. Já neste ano de 2023 abordamos os temas de Comunicação e Avaliação de Desempenho. Os próximos passos do programa incluem tópicos como avaliação de desempenho, feedback, gestão de equipes e outras capacitações identificados no Plano de Desenvolvimento Individual.



IAM

O Instituto Adelino Miotti (IAM) braço social da Soprano, busca contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, digna e humanitária. Inaugurado em outubro de 2011, o IAM é um centro educacional de formação pessoal e profissional, que oportuniza aos jovens, desenvolver conhecimentos, habilidades, valores e princípios morais e éticos. Orientando-os para a inserção ao mercado de trabalho e incentivando-os a serem cidadãos conscientes e agentes de transformações sociais, por meio de um processo educativo que enfatiza o fortalecimento da autoestima, autonomia, autorresponsabilidade e cidadania para os desafios do mundo do trabalho e da vida.

Em 2023, formamos nossa sétima turma do projeto, onde 14 jovens aprendizes, onde 10 foram contratados pela empresa. No segundo semestre iniciaram outros 25 aprendizes para o curso com duração de 2 anos. Durante o programa, além do curso técnico profissionalizante no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), os participantes têm acesso a atividades de Formação para outros cursos, tais como: inglês, informática e tecnologia, estratégias de comunicação oral e escrita, educação para a saúde e hora do estudo (período reservado às tarefas escolares – um dos requisitos para integrar o Programa Recriar é estar frequentando a escola regular).



**Clique aqui e
saiba mais**



7

Conclusão



Juliana Zamboni Bizotto

7. Conclusão

Concluimos o nosso **PRIMEIRO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE com grande satisfação**, tendo abordado com profundidade os temas materiais que são essenciais para a nossa empresa. Ao longo deste documento, exploramos os pilares fundamentais que norteiam as nossas práticas e compromissos com a sociedade, o meio ambiente e com a nossa equipe.

Governança: Em relação à **ÉTICA E INTEGRIDADE**, reafirmamos nosso compromisso inabalável com os mais altos padrões éticos em todas as nossas operações. A transparência, a honestidade e o respeito são valores que guiam cada uma das nossas ações, fortalecendo a confiança de nossos stakeholders. O **RELACIONAMENTO COM O CLIENTE** também foi um ponto central da nossa análise. Valorizamos profundamente a satisfação e fidelidade de nossos clientes, buscando sempre compreender suas necessidades e superar suas expectativas. Investimos em estratégias personalizadas e em um atendimento de excelência para garantir uma relação sólida e duradoura.

Ambiental: No que diz respeito à **GESTÃO DE RESÍDUOS**, estamos comprometidos com a redução, reutilização e reciclagem de materiais, visando minimizar nosso impacto ambiental e contribuir para a preservação dos recursos naturais. **A EFICIÊNCIA ENERGÉTICA** é uma prioridade em nossas operações. Implementamos práticas e tecnologias que visam reduzir nosso consumo de energia e promover o uso responsável dos recursos disponíveis.

Social: A **SAÚDE E SEGURANÇA** da nossa equipe são valores inegociáveis. Investimos em programas e políticas que visam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores, promovendo uma cultura de prevenção e cuidado. Por fim, reconhecemos a importância do **TREINAMENTO E EDUCAÇÃO** como pilares para o desenvolvimento pessoal e profissional de nossa equipe.

Este relatório reflete nosso compromisso com a sustentabilidade em todas as suas dimensões. Estamos conscientes dos desafios que ainda temos pela frente, mas estamos confiantes em nossa capacidade de continuar avançando.

Agradecemos a todos os colaboradores, parceiros e stakeholders que nos apoiam nessa jornada. Juntos, somos agentes de mudança e transformação.

7.1 Créditos

Coordenação Geral

Aline Tisott
Alessandro Colombo
Bárbara Rocen
Bruna Garbin Montipó
Danny Siekierski
Elenara Miguelina Torres de Moraes
Francisco Luis Vanni
Jaqueline Brandalise
Julia Fontanela

Juliana Zardo
Letícia Fantinel Rossi
Lisiane Tamanini Broch
Marcelo Palavro
Marco Aurélio de Souza
Marlon Vieira
Murilo Luciano Bez
Paulo Roberto Sachett
Vinicius Conte Soares

Redação e Consultoria GRI

Ecovalor Consultoria em Sustentabilidade

www.ecovalor.eco.br

Design

Cristófoli Estúdio Criativo

www.cristofoliestudio.com.br

Contato para sugestões, dúvidas e/ou reclamações:
esg@soprano.com.br

8. SUMÁRIO GRI

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	ODS
Conteúdos gerais				
GRI 1: fundamentos 2021				
"Declaração de uso Soprano Industria Eletrometalurgica Ltda relatou em conformidade com as normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023."				
	2-1 detalhes da organização	Soprano Industria Eletrometalurgica Ltda Sede na RS 122, Km 61, s/nº, Distrito Industrial, em Farroupilha – RS		
	2-2 entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	O escopo deste documento inclui informações das empresas que compõem o Grupo Soprano. Desta forma as empresas incluídas são a Paco Participações S.A e a Soprano Industria Eletrometalurgica Ltda		
	2-3 período de relato, frequência e ponto de contato	"1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 Relatório anual a partir do ano base 2023"		
	2-4 reformulações de informações	1º Relatório GRI do Grupo. Não há reformulações de informações		
	2-5 verificação externa	Este relatório não foi verificado externamente		8
	2-6 atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 12		8, 9, 17
"GRI 2: conteúdos Gerais 2021"				
	2-7 empregados	Pág. 53		
	2-8 trabalhadores que não são empregados	Pág. 53		
	2-9 estrutura de governança e sua composição	Pág. 26		
	2-10 nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 26		
	2-11 presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 26		
	2-12 papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 26		
	2-13 delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 26		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Análise e validação deste relatório foi realizada pelo Comitê ESG e posteriormente pelo Conselho de Administração		
	2-15 Conflitos de interesse	Pág. 34		
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 34		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 26		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Pág. 26		
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 26		
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 26		
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Não aplicável	Informação confidencial por postura estratégica da instituição.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 3		8, 11, 12, 16, 17
	2-23 Compromissos de política	Pág. 21		8, 17
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 21		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 34		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 34		
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 34		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	ODS
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações	ARHSerrana Instituto Hélice Amcham CIC Caxias e Farroupilha FIERGS / SESI / SENAI Simplas Simecs Abramat Abinee		
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Pág. 24		
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 53		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO	ODS
Conteúdos gerais				
GRI 1: fundamentos 2021				
“Declaração de uso Soprano Industria Eletrometalurgica Ltda relatou em conformidade com as normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.”				
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-1 Processo para determinar tópicos materiais	Pág. 21		
	3-2 Lista de tópicos materiais	Pág. 21		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Temas Materiais			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 26	5, 10

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Ética e Integridade			
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 34	
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 34	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Em 2021, 2022 e 2023, nosso Canal de Ética não recebeu denúncias de corrupção	16
GRI 206: Concorrência Desleal	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não recebemos ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio até 31/12/2023	16
GRI 406: Não discriminação 201	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 34	16

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Relacionamento com o Cliente			
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 37	
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Pág. 37	3, 12
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Pág. 37	3
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Pág. 37	
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não recebemos não conformidades sobre ações, campanhas ou peças de comunicação e marketing em 2023	
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não registramos queixas relacionadas à violação ou perda de privacidade de clientes.	

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Temas Materiais			
Gestão de resíduos			
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 42	
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2016	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 42	12, 15
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 42	3, 12
	306-3 Resíduos gerados	Pág. 42	12, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 42	12, 15
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Pág. 42	12, 15
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Pág. 45	12, 15
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	Pág. 45	12, 15

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Eficiência Energética			
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 46	7, 13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág. 46	7, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Pág. 46	7, 13
	302-3 Intensidade energética	Pág. 46	7, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Pág. 46	7, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Pág. 46	7, 13

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Temas Materiais			
Saúde e segurança			
GRI 3: tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 53	
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 53	3, 8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 53	3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 53	3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 53	3, 8
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 53	3, 4, 8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 53	3, 8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 53	3, 8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 53	3, 8
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 53	3, 8
	403-10 Doenças profissionais	Pág. 53	3, 8

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Treinamento e Educação			
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3 Gestão de tópicos materiais	Pág. 57	
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 57	4, 8
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 57	4, 8, 9
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Estamos, neste momento, implementando um processo formal de avaliação de desempenho. Ainda não contamos com o registro do percentual e empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho	4, 8