





Sumário

Sobre o relatório . **4**

Nossos temas materiais . **6**

Destaques 2021. **8**

Mensagem do presidente. **16**

A nova Cimento Nacional. **18**

Nossa estrutura

Todos juntos e mais fortes

Identidade e cultura

Nossa estratégia

Geração de valor. **42**

Nossas contribuições aos ODS

Nosso modelo de negócio

Reconhecimentos e certificações

Pilares ASG. **50**

Pilar A – Ambiental

Pilar S – Social

Pilar G - Governança corporativa

Desempenho
econômico-financeiro. **98**

Anexos . **102**

Expediente . **112**

Sobre o relatório

GRI 102-10, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54

Dando continuidade ao processo de melhoria do nosso negócio e ao desenvolvimento sustentável, pela segunda vez consecutiva publicamos nosso Relatório de Sustentabilidade.

Compreendendo o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, o documento traz as principais informações sobre o nosso negócio, nossa forma de atuar, nossos desempenhos econômico-financeiro, operacional, a forma como nos relacionamos com os nossos *stakeholders*, e como geramos e compartilhamos valor com a sociedade.

Seguindo os padrões de qualidade internacionais, adotamos as premissas do *Global Reporting Initiative (GRI)* para relatórios de sustentabilidade, na versão GRI Standards, opção Essencial. Foram levados em conta, ainda, os indicadores específicos do setor de cimento definidos pelo grupo italiano Buzzi Unicem, que compõe, juntamente ao grupo brasileiro Ricardo Brennand, a *joint venture* BCPAR, controladora da Cimento Nacional, e tem mais de 100 anos de tradição nesse segmento com atuação global.

Os indicadores financeiros, por sua vez, seguem os padrões internacionais de contabilidade da *International Financial Reporting Standards (IFRS)*, tendo sido as informações financeiras validadas pela E&Y. Já as informações não financeiras passaram por um processo de validação interno da Cimento Nacional. Paralelamente, pelo terceiro ano consecutivo, a Buzzi Unicem

também inclui em seu relatório os dados relativos à empresa.

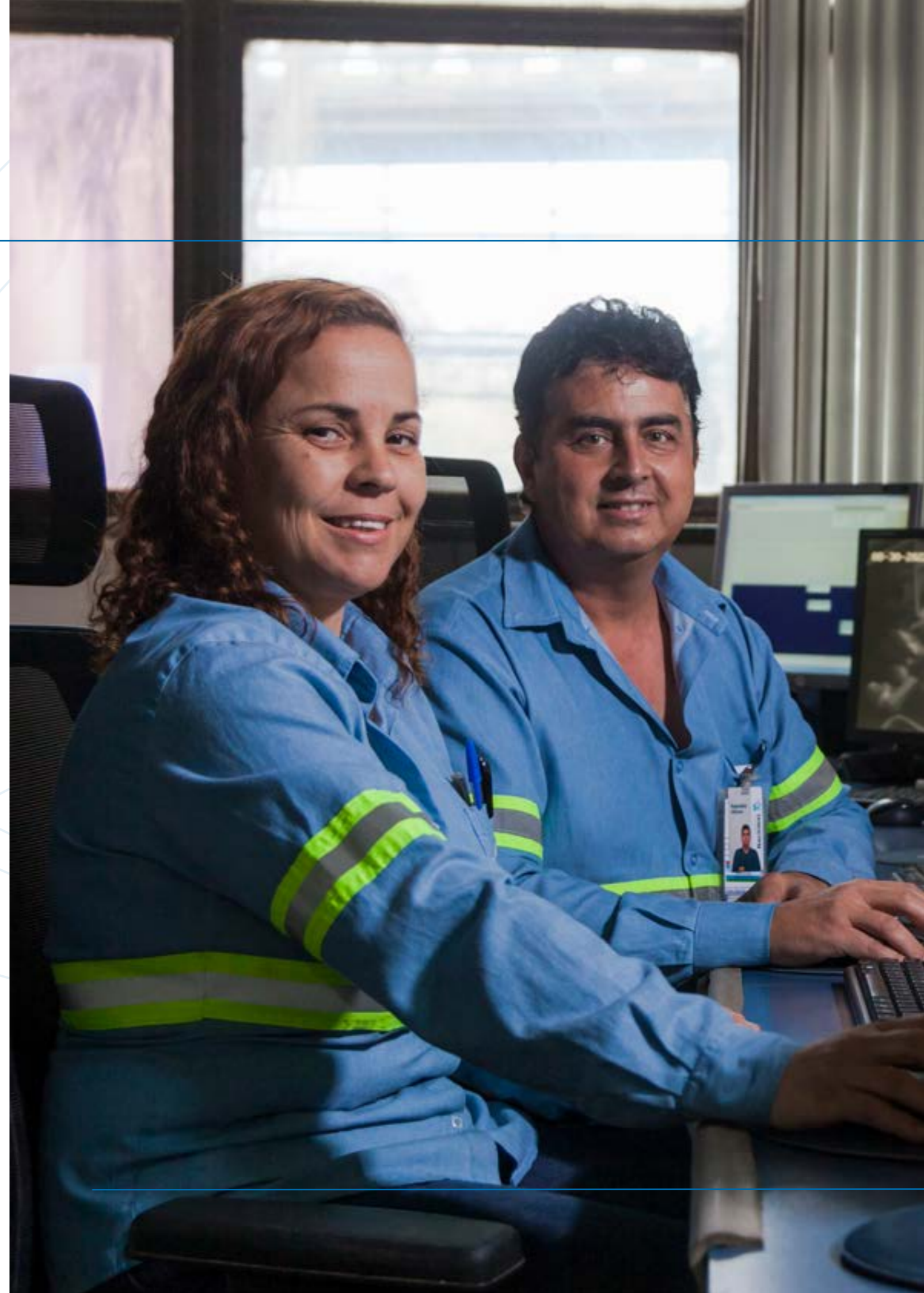
Em 9 de abril de 2021, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) aprovou a aquisição das cimenteiras do grupo irlandês CRH no Brasil. Tendo em vista essa mudança, as informações e indicadores incluem a operação ou atividades relacionadas à infraestrutura adquirida.

Para facilitar a navegação pelo documento, utilize o menu interativo localizado na parte inferior das páginas (Clique nas setas para avançar ou retroceder as páginas e, no ícone central, para ser direcionado ao sumário). Para facilitar o acesso a dados complementares ou outras informações, o Relatório conta com *links* específicos de acordo com cada conteúdo. Você também pode acessar o nosso site por meio do *link* ou do *QRCode* abaixo.

Dúvidas ou sugestões sobre este relatório podem ser enviadas para o e-mail sustentabilidade@cimentonacional.com.br.



www.cimentonacional.com.br



Nossos temas materiais

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47

Nosso relatório é feito com base no processo de relato do grupo Buzzi Unicem. A saber:

- Coleta de dados através do Tagetik - banco de dados não financeiros do grupo Buzzi Unicem;
- Coleta de dados complementares por meio de “relatórios adicionais” (RPs, que vêm com uma breve orientação, definições e exemplos) para temas não implementados no Tagetik (engajamento e governança de stakeholders).
- Carta assinada pelo representante do negócio no País, que atesta a precisão dos dados enviados para o grupo Buzzi Unicem.

Da mesma forma, nossa matriz de materialidade segue a definição do grupo italiano. Conforme divulgado em seu Relatório de Sustentabilidade 2020, a lista de temas e questões relevantes foi determinada por intermédio de um processo revisto pela consultoria PwC durante as atividades de asseguuração, que compreendeu as seguintes etapas:

- Levantamento das principais tendências do setor de cimento e concreto em âmbito global.
- Padronização de acordo com as diretrizes fornecidas pelos padrões GRI.
- Avaliação de amostra significativa de relatórios não financeiros de concorrentes internacionais.

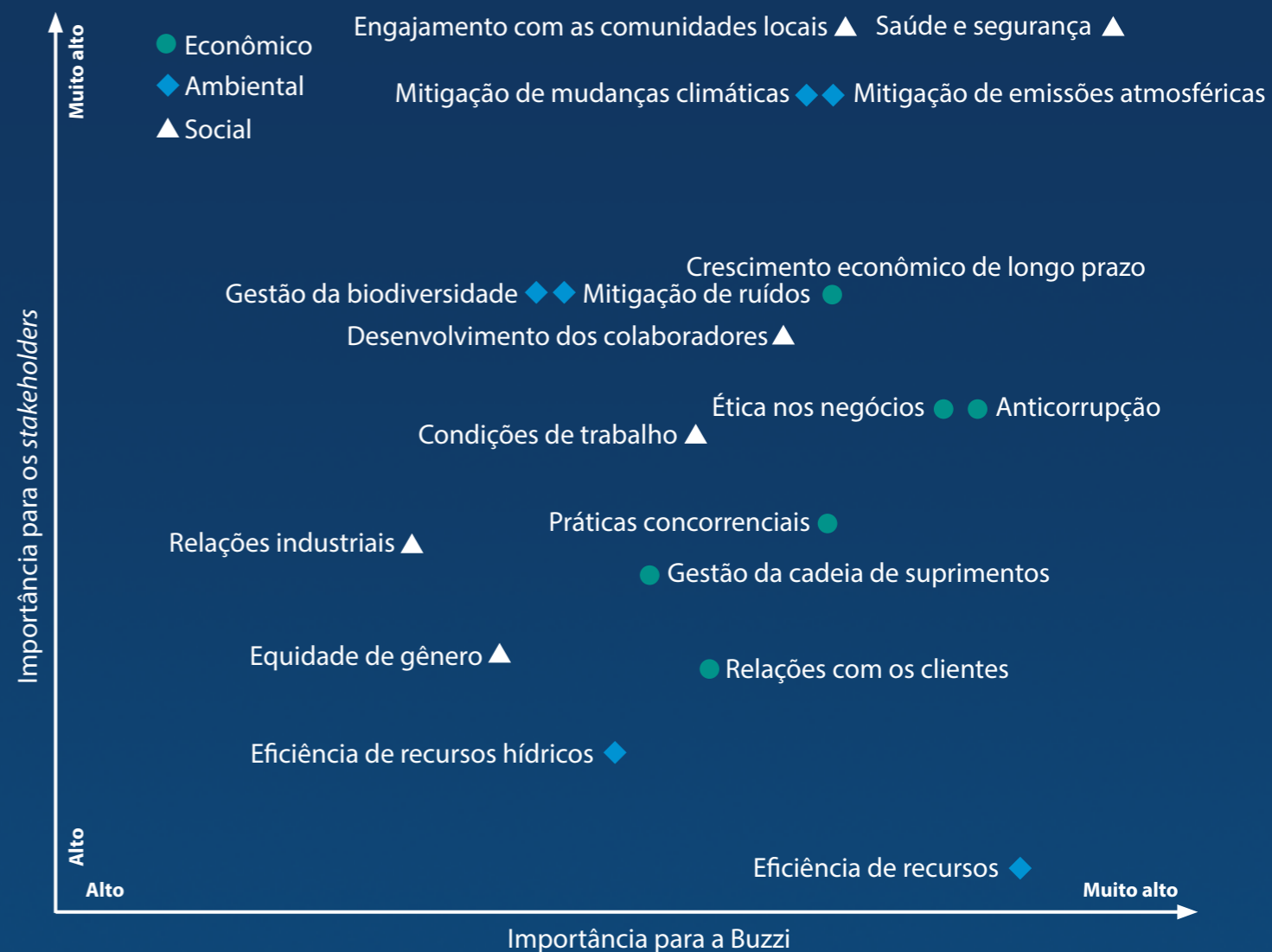
Em seguida, as perspectivas dos stakeholders externos e internos colaboraram para a validação dos tópicos materiais: o Comitê de Sustentabilidade forneceu a visão interna (eixo “x”), enquanto os investidores forneceram a perspectiva externa, também interpretadas pelos gerentes do departamento de sustentabilidade (ambos no eixo “y”). Assim, foram elencados 18 tópicos materiais, que confirmam as políticas e estratégias do grupo:

- Saúde e segurança;
- Engajamento com as comunidades locais;
- Mitigação de mudanças climáticas;
- Mitigação de emissões atmosféricas;
- Crescimento econômico de longo prazo;
- Mitigação de ruídos;
- Gestão da biodiversidade;
- Desenvolvimento dos colaboradores;
- Ética nos negócios;
- Anticorrupção;
- Condições de trabalho;
- Práticas concorrenciais;
- Gestão da cadeia de suprimentos;
- Relações setoriais;
- Equidade de gênero;
- Relações com os clientes;
- Eficiência de recursos hídricos;
- Eficiência de recursos.

Tendo em vista as mudanças estruturais da empresa após o processo de aquisição dos ativos do Grupo CRH no Brasil, agregando as cinco unidades fabris, centros de distribuição e suas marcas operadas no mercado brasileiro, está prevista para os próximos anos a elaboração da matriz de materialidade alinhada às partes interessadas no Brasil, em conjunto com nossa estratégia de negócio.

Materialidade

GRI 102-47



Destques 2021

Pilar A – Ambiental

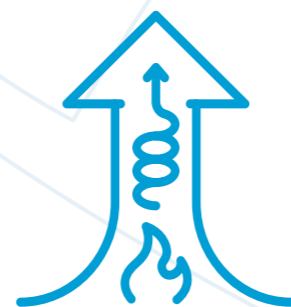


Redução de 11%

no fator clínquer do cimento em comparação a 2020.

Aumento de 53%

no índice de substituição térmica, devido ao maior volume de queima de biomassa nos fornos de clínquer e de resíduos no coprocessamento, consequentemente, reduzindo a queima de combustíveis fósseis.



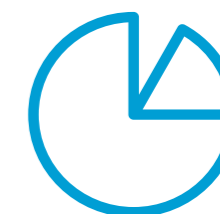
Redução de 13%

nas emissões específicas de CO₂ em relação ao ano de 2020, quando já havíamos conseguido uma redução de 1,6% em relação às emissões de 2019 e de 5% em relação às de 2018.



Índice de emissão de CO₂

de 479 kg/CO₂ por tonelada de cimentos produzidos, **bem abaixo da média nacional** de 536 kg/CO₂ por tonelada de cimentos produzidos (GNR-2019) e já abaixo do *Cement Technology Roadmap Brazil 2030*.



Plantação de 32.172 mudas de árvores nativas

em mais de 18,57 hectares, o que representa um aumento de mais de 88% em relação à quantidade de mudas plantadas no ano anterior. Ao todo, já foram mais de 95 mil mudas plantadas em 68,25 hectares.



Criação da área de sustentabilidade

para melhor acompanhamento dos temas relacionados ao ASG (Ambiental, Social e Governança).



Destques 2021

Pilar S – Social



Aumento de 1,98 vezes
mais valor gerado e distribuído para a sociedade.

Aumento de 115%

no valor investido na comunidade em 2021, em comparação ao valor investido em 2020, entre recursos próprios e de leis de incentivo.



Investimento de

R\$ 1,55 milhão e mais R\$ 5 milhões previstos em Capex voltado para a infraestrutura com foco em segurança, já nos preparando também para futuros processos de certificação do nosso sistema de gestão.



Demonstrando nosso compromisso com o desenvolvimento das regiões onde estamos inseridos,

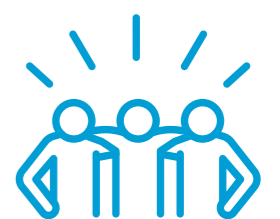
99,1% dos gastos com compras de materiais e insumos foram realizados junto a **fornecedores locais.**



Pontuação de 77,8% na pesquisa de satisfação dos colaboradores, considerado padrão de excelência.

Criação da área de
Diversidade e Inclusão

e lançamento da Trilha da Diversidade e Inclusão como passo inicial do projeto estruturado sobre o tema.



Destques 2021

Pilar G - Governança



Implementação e integração do nosso sistema de gestão empresarial (ERP)

, conferindo à estrutura de governança maior solidez e segurança nos processos, na medida em que contribui para a redução de rupturas nos procedimentos e processos padrões, aumentando a confiabilidade dos dados e contribuindo para uma gestão mais eficaz e transparente, com alçadas limitadas de acordo com a definição prévia de papéis, atribuições e responsabilidades.

Unificação do Programa de Compliance

, com objetivo de uniformizar e equalizar as diretrizes, regras e procedimentos para atuação em conformidade às leis, normais internas e aos padrões éticos, com destaque para as adequações voltadas ao atendimento das exigências previstas na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); redesenho do fluxo de tratamento de denúncias, com criação da figura do *Compliance Officer* como responsável, dentre outras atuações, pela gestão do canal de denúncias interno; atualização do Código de Conduta; elaboração de novas políticas, implementação de novas ações e planejamento de treinamentos previstos para 2022.



Dimensão econômica-financeira

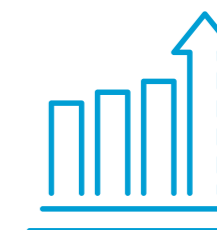
Aquisição dos ativos do grupo irlandês CRH

no Brasil em uma transação de US\$ 218 milhões.



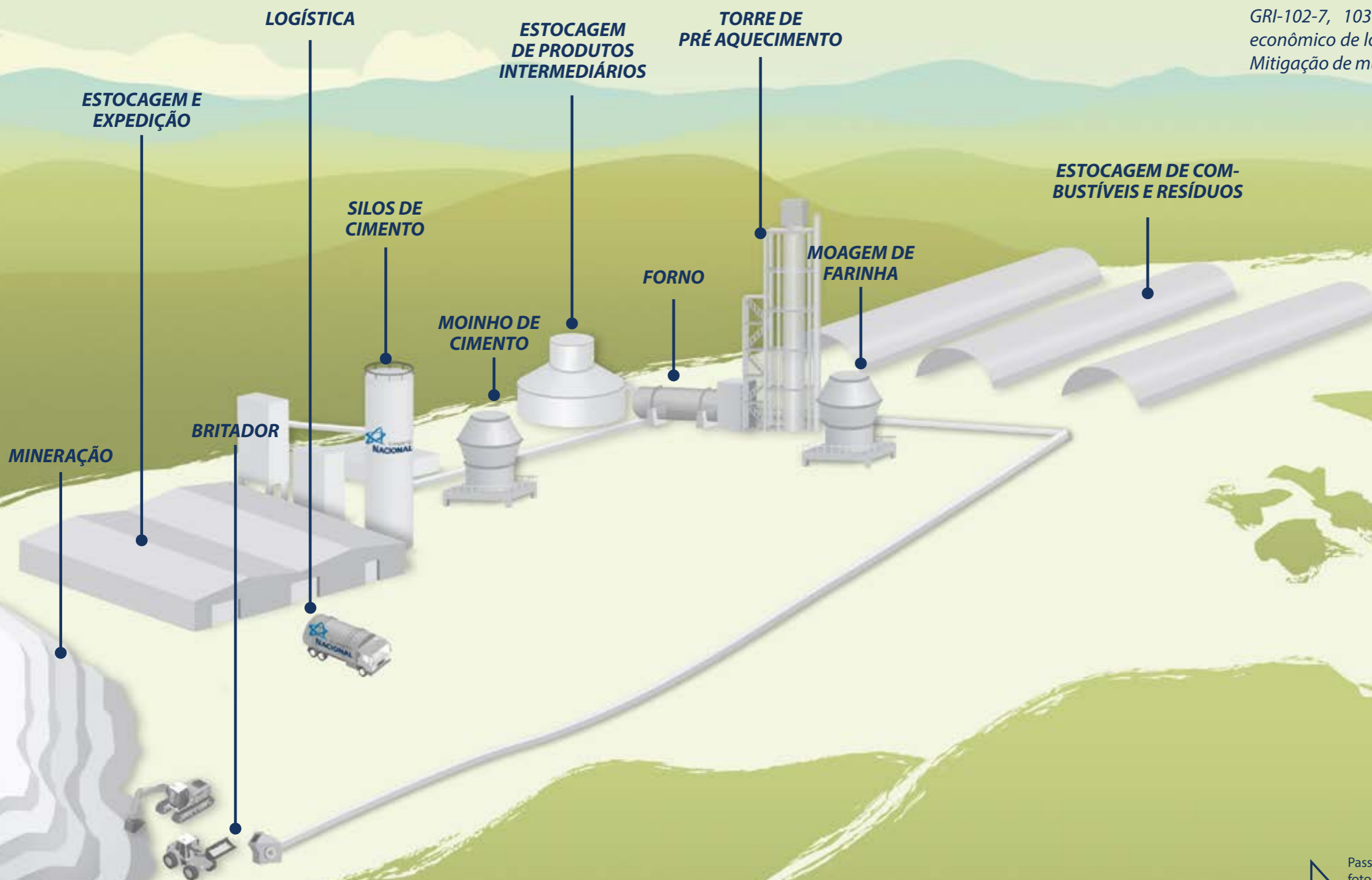
Aumento de receita de 98%, em comparação a 2020.

Aumento de quase 83% na nossa capacidade produtiva de 2020, chegando à capacidade anual de 7,2 milhões de toneladas de cimento.



Operação de classe mundial

GRI-102-7, 103-2 e 103-3- Crescimento econômico de longo prazo, 103-2 e 103-3- Mitigação de mudanças climáticas



Passa o ponteiro do mouse pelas fotos para saber mais sobre as operações **classe mundial** da Cimento Nacional



Mensagem do presidente

GRI 102-14

O ano de 2021 foi um marco importante na nossa história com a aquisição dos ativos da CRH no Brasil, o que nos fez dar um salto no *ranking* das maiores indústrias cimenteiras do País, ficando entre as quatro principais.

Embora tenhamos dobrado a capacidade produtiva, nosso crescimento não foi apenas de tamanho. Aproveitamos esse momento para nos revisitarmos em um minucioso trabalho de autoconhecimento, autocrítica e reconstrução de uma nova Cimento Nacional.

Guiados pelos nossos valores, iniciamos o processo de integração com simplicidade e objetividade, mas muito planejamento, de coração e mente abertos, o que nos possi-

bilitou um olhar estratégico para seguirmos com o que havia de melhor em cada empresa. Escolhemos as melhores soluções, processos, métodos e tecnologias utilizados por ambas, aproveitando os diferentes conhecimentos e experiências de cada operação.

Assim nasceu, por exemplo, o projeto Conectados, responsável pela implementação e integração do sistema de gestão empresarial de toda a companhia, impactando em praticamente todos os processos.

O sistema escolhido para a nova Cimento Nacional foi o utilizado pela empresa adquirida, o que demonstra a imparcialidade e objetividade que guiaram nossas tomadas de decisões. A partir dele, trouxemos mais simplificação, segurança operacional, uma



“Com operações industriais e processos cada vez mais eficientes e guiados pela clareza de princípios, valores e metas, temos plena confiança no sucesso da nossa jornada!”

governança mais eficiente a partir da padronização de processos e maior controle de informações. O novo sistema permitirá, ainda, maior sinergia entre as plantas e maior escalabilidade ao possibilitar a rápida inclusão de unidades de negócio, centros de distribuição ou novos produtos. Com arquitetura tecnológica ágil, simplificada e robusta, teremos uma empresa mais segura, flexível e eficiente, agilizando as tomadas de decisões e suportando a estratégia de negócio a curto, médio e longo prazos.

É claro que um processo dessa magnitude não pode ser concluído em apenas oito meses de trabalho. Ele continua vivo e pulsante. Por isso, embora esta nova Cimento Nacional, que começou a ser construída em 2021, já esteja maior, mais forte e bem estruturada, seguimos em um contínuo desenvolvimento para que possamos exercer nosso papel junto à sociedade na mesma proporção da dimensão do negócio. Como diz a frase que virou o mote desse processo: Todos Juntos e Mais Fortes.

Assim, seguimos com amplas frentes de trabalho, a começar pelo significativo plano de investimentos em todas as unidades fabris, cujo objetivo é o aumento da eficiência e confiabilidade das operações. Seguimos no desenvolvimento do nosso Planejamento Estratégico, cujos pilares começaram a ser estruturados em 2021, com o mapeamento de 21 pontos críticos que já estão sendo endereçados através de comitês específicos, projetos e ações em todas as áreas da empresa.

Revisitaremos nossa identidade corporativa a partir de um estudo mais aprofundado junto aos nossos colaboradores, liderança e com base nos impactos da integração feita.

Dado seu aspecto transformacional, esse processo de integração também vem acompanhado de uma mudança cultural significativa e gradativa. Para nos apoiar, adotamos a Diretoria de Pessoas e Cultura, que tem diversos desafios pela frente. Entre eles, mapear e evoluir na jornada da experiência do colaborador, estabelecer e avançar na agenda de Diversidade e Inclusão e equalizar a relação com todos, independentemente de sua empresa de origem.

Nesse relatório, compartilhamos as transformações que estiveram em curso em virtude do novo momento que estamos passando. Um momento de crescimento e consolidação do negócio que temos que comemorar, mas cientes da responsabilidade de encarar novos e maiores desafios. Queremos crescer de forma sustentável, fomentando um ciclo virtuoso de geração de valor para toda a sociedade e minimizando os impactos negativos ao meio em que estamos inseridos e ao planeta. Com operações industriais e processos cada vez mais eficientes e guiados pela clareza de princípios, valores e metas, temos plena confiança no sucesso da nossa jornada!

Jose Eduardo F. Ramos,
Diretor-presidente da Cimento Nacional



A nova Cimento Nacional



Nossa estrutura

GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8

A Cimento Nacional é uma indústria cimenteira integralmente controlada pela *holding* brasileira BCPAR. Esta, por sua vez, é fruto da parceria entre o grupo italiano Buzzi Unicem e o grupo brasileiro Ricardo Brennand, firmada em 2018.

Em 2021 nossa estrutura passou a ser composta por sete unidades fabris. Além das unidades de Sete Lagoas/MG e Pitimbu/PB, que possuem os equipamentos com as tecnologias mais avançadas do mundo, passamos a contar com as fábricas adquiridas nos municípios de Arcos (onde temos duas operações), Matozinhos e Santa Luzia (onde temos uma unidade de moagem), em Minas Gerais, e na cidade de Cantagalo, no Rio de Janeiro, somando uma capacidade produtiva anual de 7,2 milhões de toneladas de cimento, um aumento de quase 83% na nossa capacidade produtiva de 2020.

Os Centros de Distribuição também fazem parte da nossa estrutura. São três unidades próprias em operação, localizadas em Duque de Caxias/RJ, Guarulhos/SP e Salvador/BA. Um Armazém Geral em Cuiabá/MT e duas unidades próprias de distribuição em fase de implementação nas regiões metropolitanas de Recife/PE e Campinas/SP.

Com essa nova estrutura, ganhamos sinergia para tornar a logística ainda mais eficiente e capilaridade para entregar três diferentes marcas ao mercado: Cimento Nacional, Cimento Alvorada e Cimento Campeão, nos segmentos de varejo, construtoras, concreteiras e indústrias, nas regiões sul, sudeste, centro-oeste e nordeste. Desta forma, em 2021 atingimos um faturamento de R\$ 1.622.093, o que representa um aumento de 98% em relação a 2020, devido, em parte, a um melhor posicionamento de preço, melhores margens no mercado como um todo e a eficiência da nossa política comercial.

Para colocar toda essa infraestrutura em plena operação, temos a dedicação de um time formado por cerca de 1.227 colaboradores, dos quais 94,7% são contratados fixos abrangidos por acordos de negociação coletiva, sendo os demais contratados por tempo pré-determinado.

Capacidade instalada



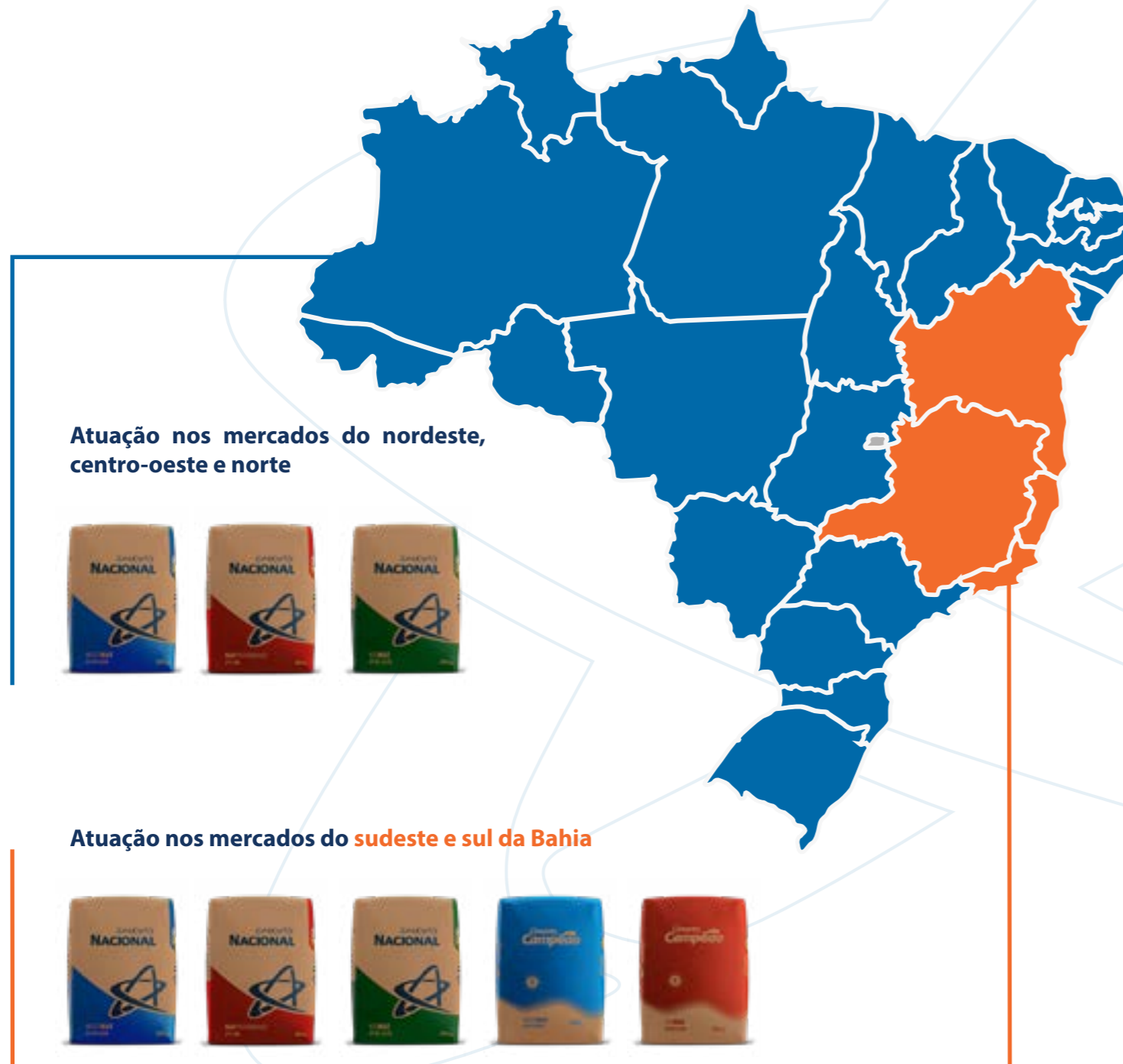
Unidade	Fundação	Capacidade instalada anual (milhões de toneladas)
Sete Lagoas (MG)	2011	2,4
Pitimbu (PB)	2015	1,7
Arcos (MG)	ARJ: 1999 ARC: 1962	ARJ: 0,5 ARC: 0,2
Matozinhos (MG)	1972	1,0
Santa Luzia (MG)	2001	0,5
Cantagalo (RJ)	1970	0,9

Gestão de portfólio

Com base no mapa estratégico de atuação das marcas, ampliamos em 39% o valor investido em campanhas promocionais, aumentando o esforço de marketing para a marca Campeão, principalmente no canal de varejo, resgatando a história de mais de 60 anos de mercado, e dando continuidade à ampla promoção que já vinha sendo feita para a marca Cimento Nacional, com foco no desempenho do produto. Em con-

trapartida, optamos estrategicamente por descontinuar a marca Alvorada a partir de 2022.

Portanto, a partir de 2022 temos como desafio consolidar o posicionamento de mercado das duas marcas de acordo com suas respectivas estratégias, áreas de abrangências, canais de venda e públicos-alvo.



Tradição e paixão em comum, uma parceria de sucesso

A Buzzi Unicem é um grupo internacional produtor de cimento, concreto pré-misturado e agregados, criado em 1907, na Itália, com sede em Casale Monferrato, na província de Alexandria. Atualmente, está em 14 países e destaca-se como uma das mais importantes e experientes cimenteiras do mundo. É uma empresa de capital aberto listada na bolsa de valores italiana desde 1973. Até então possui 46 plantas de cimento, mais de 10 mil colaboradores e uma capacidade instalada de 40 milhões de toneladas de cimento por ano.

Com uma gestão focada e uma visão de longo prazo do negócio, a empresa preza pelo compromisso com o desenvolvimento sustentável, aliado a ativos de alta qualidade, além da criação de valor por um modo de produção e atuação pautados pela experiência e eficiência operacional de suas indústrias. A Buzzi Unicem também possui excelentes referências em coprocessamento e um forte compromisso com a segurança e a sustentabilidade.

O grupo Ricardo Brennand, por sua vez, iniciou suas atividades com a produção de açúcar e álcool, em 1917. Décadas depois,

diversificou e expandiu suas atividades para a produção de cerâmica, vidro, cimento e aço, quando ainda fazia parte de um outro grupo industrial com forte atuação no norte-nordeste. A partir dos anos 2000, começou a construir a sua própria história de sucesso com o início das atividades das suas primeiras usinas hidrelétricas. Hoje, entre as principais áreas de atuação, o grupo trabalha com centrais hidrelétricas, parques eólicos, engenharia, arquitetura, urbanização, arte e projetos sociais de educação e cultura.

Além da paixão pelo segmento cimenteiro, os grupos compactam da determinação na busca pela excelência, pela eficiência e preocupação com as pessoas e com o meio ambiente. A parceria possibilitou muita troca de tecnologia, conhecimento e adoção de práticas de padrão internacional na atuação brasileira, contribuindo para o aprimoramento e competitividade da Cimento Nacional, a partir de uma visão estratégica de longo prazo, com foco na perenidade do negócio e no equilíbrio das relações.





Todos Juntos e Mais Fortes

O primeiro dia após a formalização da integração, com a aprovação da aquisição das unidades do grupo irlandês CRH no Brasil pela BCPAR, controladora da Cimento Nacional, pelo CADE, foi marcado pela apresentação do presidente da Cimento Nacional a toda a liderança, com um *slogan* que deixou claro o tom que guiaria todo o processo na construção de uma Nova Cimento Nacional, melhor e mais eficiente: Todos Juntos e Mais Fortes. Juntos, porque essa integração era essencial para que todos estivessem seguindo o mesmo propósito, e mais fortes porque ambas as empresas já tinham robustez e relevância no mercado. Desde o início, o princípio norteador foi o de uma integração de braços abertos, tendo como objetivos principais:

- Capturar sinergias - otimizar resultados unindo o melhor de cada um;
- Engajar o time, fortalecendo a unicidade da empresa;
- Reter talentos com compatibilidade à nossa cultura, ou seja, "gente positiva";
- Melhorar a *performance* operacional, garantindo a perenidade do negócio e valorizando os ativos e as boas práticas;
- Zelar pela continuidade operacional, atendendo à demanda dos clientes.

No entanto, antes mesmo da aprovação, desde quando a transação se tornou pública em outubro de 2020, começamos a nos preparar para o processo. Definimos um time multidisciplinar de facilitadores que tinha como objetivo fazer os primeiros contatos e obter as informações necessárias no período que denominamos de "Plano de 100 dias". O objetivo era, primeiramente, conhecer as pessoas, as operações e os processos, para, só depois, tomarmos as decisões acerca de qual caminho seguir.

Os primeiros 30 dias do plano foram de entendimento e conhecimento, dedicados ao "Momento CEO", em que o nosso presidente este-

ve focado em conhecer as plantas e as pessoas da empresa adquirida, enquanto os facilitadores ficaram focados em conhecer os processos.

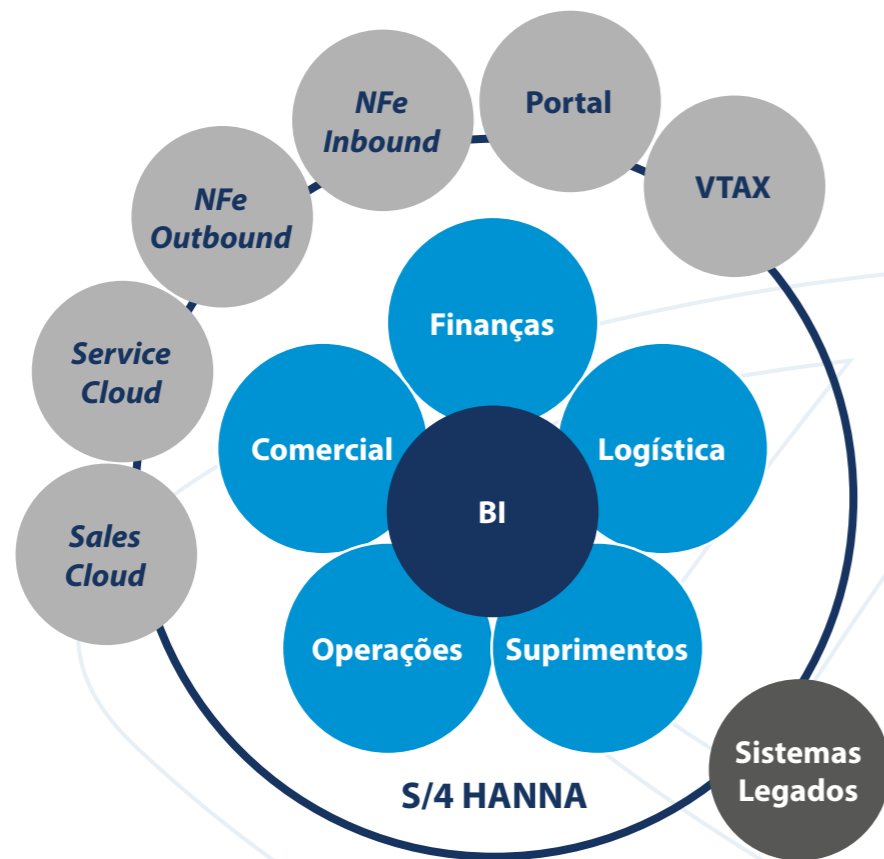
No entanto, ao final dos 30 dias, foi percebido que estávamos prontos para a integração devido à sinergia das operações. Decidimos, então, acelerar o processo, dando fim ao plano antes do previsto e abrindo espaço às estruturas transitórias de integração, já em junho de 2021.

Começa, então, já em julho de 2021 com previsão de conclusão em abril de 2022, o projeto Todos Juntos e Mais Fortes, reunindo 209 processos para avaliação. Contando com um time composto por sponsor, gerente de projeto, gerente de mudança e donos de processos, o projeto estava pautado por métodos ágeis, prevendo três etapas (chamadas sprints) para cada processo. O primeiro consistia em mapear e avaliar os "as is", ou seja, como eram os processos em cada uma das empresas. O segundo sprint era dedicado à definição do que chamamos de "to be" (como será), que poderia ser a forma como uma das duas empresas atuava ou mesmo uma terceira forma de fazer, baseada no que havia de melhor em ambos os modelos, ou seja, um mix das melhores práticas. Isso nos dava a oportunidade de analisar mais profundamente nossos processos e, a partir disso, propor caminhos que fossem mais apropriados ao novo momento da empresa, considerando sua nova estrutura, tamanho e relevância no mercado. Essa etapa se encerrava com a validação das diretorias envolvidas no processo. Por fim, o sprint três era o momento em que a proposta do "to be" era apresentada pelo dono do processo para discussão e validação do sponsor do projeto e das demais diretorias.

A evolução de cada processo era monitorada sistematicamente por meio de um planejamento integrado e reuniões de acompanhamento individual semanal entre o gerente do projeto junto aos donos dos processos, reuniões semanais em grupo com todos os donos de processos, reuniões quinzenais ou sob demanda na fase do terceiro sprint e consolidação de todas as informações em um relatório semanal enviado à diretoria.

Projeto Conectados

De todos os projetos que compuseram o processo de integração, o mais complexo, sem dúvida, foi o do sistema de Gestão Empresarial (ERP), que é transversal por toda a companhia e, portanto, tem impacto em praticamente todos os demais processos, como demonstrado na figura a seguir.



Comercial

- SD: vendas e distribuição.

Logística

- LE-TRA: logística.

Suprimentos

- MM: administração de materiais.

Operações

- PP: planejamento e controle de produção.
- PM: custeio de manutenção

Finanças e controladoria

- TR: tesouraria.
- CO: contabilidade de custos.
- FI: contabilidade financeira.
- PS: administração de projetos.

Sistemas legados

- Engeman: gestão de manutenção.
- MÉS: monitoramento chão de fábrica.
- Totvs RM: folha de pagamento.

Soluções complementares

- Sales cloud: central, força de vendas.
- Service cloud: SAC, URA e URA/CTI.
- Nfe outbound: nota fiscal eletrônica.
- Nfe inbound: recebimentos.
- SCP: portal web.
- VTAX: obrigações fiscais.

BI: consultas em PowerBI.

As empresas tinham sistemas diferentes e depois de avaliar ambos, a decisão foi manter o sistema utilizado pelas unidades adquiridas, por ser considerado um dos melhores do mundo e mais próximo do mercado.

A decisão pelo uso do mesmo, por si só, foi uma demonstração clara de que as decisões seriam de fato pautadas pelo que fosse melhor para o futuro da companhia, independentemente se a ferramenta ou processo fosse utilizado por uma ou outra empresa, podendo até mesmo ser um mix do que era usado pelas duas.

A partir da decisão, dava-se início ao projeto Conectados, executado por meio da metodologia do próprio fornecedor (o SAP

Activate) e sustentada por boas práticas, cerimônias e cultura das metodologias de desenvolvimento ágil, *Test Drive Development* (TDD), Scrum, Kanban, além de boas práticas do PMBOK, buscando a sinergia e integração das equipes e objetivando entregas de valor para o negócio de forma contínua.

O objetivo era implementar todas as unidades da Nova Cimento Nacional na suíte de soluções do sistema, trazendo simplificação, segurança operacional e melhor sinergia entre as plantas, agilizando as tomadas de decisões e suportando a estratégia de negócio a curto, médio e longo prazos. A integração de uma única plataforma compreende:

Maior escalabilidade ao permitir a rápida inclusão de unidades de negócio, centros de distribuição ou novos produtos.

Arquitetura tecnológica ágil, simplificada e robusta.

Estratégia de rollout equilibrando riscos, custos e tempo de projeto.

Padronização de processos e maior controle de informações, possibilitando uma governança mais eficiente.

Uma nova Cimento Nacional, mais segura, flexível e eficiente.

Como se vê, é mais que uma transição de sistema, trata-se de processos de negócios, que traz, inclusive, a oportunidade de fazer uma leitura crítica da empresa. Portanto, foi necessário mapear, entender e desenhar como seriam os processos, de forma documentada, para padronizá-los por toda a companhia, o que foi feito com um time que ficou exclusivamente dedicado a esse projeto, composto por pessoas chave de cada uma das áreas. Somente então a transição começou a ser realizada, refletindo na ferramenta os processos definidos.



Identidade e cultura

GRI 102-15

A aquisição realizada em 2021 é um importante marco na nossa história por diversos motivos. Um deles é, sem dúvida, o aumento de nossa estrutura, da nossa capacidade produtiva e, conseqüentemente, do nosso posicionamento de mercado. Como é de se esperar, uma mudança dessa magnitude, unificando duas operações com históricos distintos, impacta diretamente na cultura organizacional.

No entanto, na medida em que o processo de integração avançava, notamos que a essência continuava a mesma: a importância que damos ao processo de geração de valor por meio de produtos de qualidade e processos eficientes, em respeito às pessoas, à sociedade e ao meio ambiente. Por isso, nossa missão, visão e valores seguem norteando nossa atuação.

O processo transformacional, contudo, segue vivo e pulsante. Isso porque, a mudança não foi só de tamanho e a aquisição não foi só de infraestrutura. Aproveitamos

esse momento para conhecer a *expertise* e os processos das unidades adquiridas, avaliá-los de coração e mente abertos, e nos revisitarmos com um olhar autocrítico, buscando o melhor caminho para o crescimento sustentável da companhia. Dessa forma, a cultura organizacional segue o processo de mutação natural.

Em outubro de 2021, fizemos uma primeira pesquisa “Experiência do Colaborador” envolvendo o público interno para ter um *overview* acerca da percepção deles em relação às mudanças que estavam em curso e em relação à liderança, com resultados positivos: 77,8 pontos – considerado padrão de excelência pela metodologia NPS. O próximo passo é consolidar essa questão para entender a cultura dessa Nova Cimento Nacional que começou a ser construída a partir de então. Assim, para o próximo ciclo, de 2022/2023, teremos uma base mais sólida para revisitarmos nossa missão, visão e valores e acrescentar pontos, se for necessário.





Missão

Qualidade que gera valor – gerar valor para a sociedade com cimento e serviços de qualidade.



Visão

Solidez e relevância no mercado – ser uma empresa sólida e relevante no mercado de cimento nacional.



Valores

Excelência em tudo que faz.

Respeito às pessoas, instituições e ao planeta.

Simplicidade e objetividade.





2011

Nasce a Cimento Nacional, fundada pelo grupo centenário Ricardo Brennand, com a inauguração da primeira fábrica, em maio de 2011, em Sete Lagoas/MG. Na época, com capacidade instalada para produção de 1,2 milhão de toneladas de cimento/ano.

2013

Expandimos a capacidade da fábrica Sete Lagoas para 2,4 milhões de toneladas de cimento/ano, com a instalação de um novo moinho de cimento, atendendo aos mercados do sudeste, sul e centro-oeste do País.

2015

Ampliamos nossa produção para o nordeste do País, com a inauguração da segunda unidade fabril, em Pitimbu/PB, que conta com uma capacidade produtiva de 1,7 milhão de toneladas de cimento/ano. A unidade também possui um centro de distribuição, localizado em Salvador/BA. Ambos os projetos são *greenfield*, equipados com equipamentos de última geração e infraestrutura totalmente integrada.

2018

O grupo cimenteiro italiano Buzzi Unicem, em operação desde 1907 e atualmente presente em mais de 14 países, tornou-se sócio da família Ricardo Brennand, criando a *joint venture* BCPAR, controladora da Cimento Nacional.

2019

Demos um importante passo em termos de governança corporativa a partir das práticas consolidadas da atuação internacional do Grupo Buzzi, inclusive, como empresa de capital aberto.

2021

Em uma transação de US\$ 218 milhões, adquirimos os ativos do grupo irlandês CRH no Brasil, incluindo cinco unidades fabris, duas localizadas em Arcos, uma em Matozinhos, uma em Santa Luzia, todas no estado de Minas Gerais, e uma na cidade de Cantagalo, no Rio de Janeiro. Com as novas unidades, somamos uma capacidade produtiva anual de 7,2 milhões de toneladas de cimento, um aumento de quase 83% na nossa capacidade produtiva de 2020.



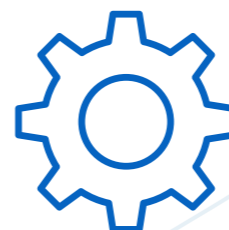
Nossa estratégia

A partir da nossa missão, visão e valores e com base nas avaliações dos contextos interno e externo nos quais estamos inseridos e cenários mercadológicos, definimos os pilares estratégicos que direcionam nossa força, visando sempre à evolução dos resultados de forma sustentável, ancorados na peça-chave da nossa engrenagem: gente positiva. São eles:



Agilidade comercial

Maximizar os resultados através do melhor mix de produtos, canais e regiões, de forma ágil, acompanhando a dinâmica do mercado e suas oportunidades.



Excelência operacional

Buscar a excelência operacional através dos melhores padrões de *performance* industrial, produzindo e comprando de forma planejada, com obsessão pela redução de custo/consumo e atentos às oportunidades de substituição de insumos.



Logística ativa

Viabilizar fluxos e modais logísticos de baixo custo, garantindo o nível de serviço pactuado, com excelência em seus processos e estruturas de carregamento.



Gente positiva

Manter um time de pessoas competentes, motivadas e criativas, na busca do objetivo em comum de fortalecimento e perenidade do negócio, valorizando a colaboração integrada e as atitudes positivas.

Política de gestão

Compromisso com a qualidade dos produtos, agilidade no atendimento e a busca pela melhoria contínua, através do desenvolvimento e engajamento das pessoas e parceiros, priorizando sempre a satisfação do cliente, respeitando o meio ambiente, a saúde e a segurança.

Objetivos de gestão

1. Resultados financeiros saudáveis;
2. Excelência;
3. Projetos de transformação.

Os pilares estratégicos são revisitados anualmente. No entanto, em função de todos os projetos que estavam em andamento no ano de 2021, derivados do processo de aquisição, e por todas as mudanças de grande impacto em curso, esse trabalho seguiu uma dinâmica diferente, a começar pela própria maneira como esse planejamento era visto. Culturalmente de curto prazo, começamos a ampliar essa visão também com foco no longo prazo, com vistas, principalmente, à sustentabilidade, que demanda processos complexos, transversais e contínuos.

Já em setembro, o planejamento estratégico de 2022 começou a ser desenhado, com base na expectativa do CEO em relação ao ano e na integração entre as lideranças, para que todos estivessem unidos em um só propósito. A partir daí, foi dado início ao trabalho de mapeamento dos pontos críticos, que, portanto, deveriam ser o foco.

Depois de um trabalho junto às equipes, em outubro, realizamos mais um encontro entre a diretoria, desta vez, em dois dias de imersão. No final, foram identificados 26 pontos críticos. A partir desse levantamento, elencamos o G50 da liderança, responsável por fazer o desdobramento desses pontos no planejamento estratégico, organizando-os em comitês, projetos e ações, de acordo com suas características.

Como ponto focal e área guardiã do monitoramento de cada um desses tópicos, foi estruturada a área de estratégia, que tem a missão de apoiar as diretorias na materialização da gestão de tais pontos, que foram distribuídos em três grandes blocos e serão acompanhados mensalmente:

1. Pontos a serem acompanhados formalmente pelos comitês existentes;
2. Iniciativas estratégicas;
3. Pontos importantes, que devem ser acompanhados.

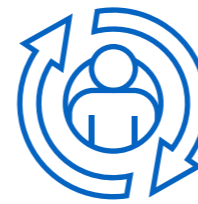


Destacam-se as seguintes temáticas: gestão de mudança, sustentabilidade, diversidade e inclusão, governança, gestão de riscos, *compliance* e, na base disso tudo, desenvolver e capacitar as lideranças de acordo com o perfil do Líder da Nacional:



Engajar pessoas

- Atrair e integrar.
- Desenvolver.
- Comunicar.
- Delegar.



Gerir mudanças

- Comprometimento.
- Resiliência.
- Flexibilidade.
- Objetividade/assertividade.



Construir relacionamentos e colaborar

- Confiança.
- Influência.
- Respeito.
- Empatia.



Conhecer o negócio

- Mercado.
- Produtos.
- Empresa.
- Foco do cliente.



Entregar resultados

- Tomada de decisão.
- Saber agir – *compliance*.
- Senso de dono.
- Planejamento.
- Disciplina.

Em dezembro, a convenção de vendas deu o tom do próximo ano, quando todo esse trabalho será desenvolvido e consolidado: **Todos somos um!**

Eficiência operacional, logística e inteligência comercial

O tripé formado pela eficiência operacional, eficiência logística e inteligência comercial é a base da nossa estratégia.

Com foco em eficiência operacional, em 2021 demos continuidade à implementação de ferramentas da indústria 4.0. Um exemplo é o projeto MAG, inspirado em um sistema de controle automático utilizado em fábricas da Buzzi nos Estados Unidos, México e Itália, chamado Magliano, por meio de tecnologia de *Machine Learning*.

Iniciado em 2020 na unidade de Sete Lagoas, a solução padroniza a operação ao tornar possível o controle do processo de forma autônoma, o que representa um ganho em estabilidade operacional, reduz os desvios padrão dos parâmetros pré-estabelecidos, de qualidade do clínquer e do cimento, além de reduzir os consumos térmico e elétrico do forno e aumentar o índice de segurança ao reduzir a exposição humana à atividade.

A próxima etapa do projeto é a implementação de um controle também para as moagens de cimento e principais equipamentos das fábricas, que está em fase de testes e início de operação. Sendo totalmente customizável, a ideia é levar a solução gradativamente para as demais unidades, paralelamente a um processo de capacitação das equipes para operarem de acordo com o novo modelo de trabalho que a tecnologia demanda.

Já nas unidades incorporadas em nossa estrutura após o processo de aquisição, já temos aprovado um CAPEX de R\$ 200 milhões para ações emergenciais com foco em dirimir gargalos operacionais para garantir operação plena, sustentável e ambientalmente otimizada.

Também com foco em eficiência, criamos uma diretoria de estratégia, aglutinando a diretoria de suprimentos, tendo em vista a relevância desse tema em nosso negócio.

Assim, buscamos sinergias entre as plantas e formas de explorar ganhos de escala, aproveitando o aumento de nossa relevância no mercado devido ao crescimento oriundo da aquisição, para enfrentar os desafios que têm pressionado os custos de insumos, a exemplo da inflação crescente e o cenário de guerra no contexto internacional. Esse trabalho foi viabilizado pela implementação e padronização do sistema de gestão empresarial. Por meio da plataforma, conseguimos mapear os melhores fornecedores de cada uma das empresas e buscar ganhos de escala, otimizar a distribuição de insumos estratégicos entre as unidades fabris e ganhar mais agilidade nas tomadas de decisão para ajustar as estratégias de acordo com as oscilações do mercado.

Se por um lado identificamos sinergias que nos deram vantagens competitivas, por outro, também identificamos a necessidade de padronizar as políticas de estoque e de contratações, o que deve desencadear o trabalho dos próximos anos, no intuito de concluir as mudanças necessárias e consolidar as já realizadas.

Na **logística**, com o aumento da complexidade em função da integração de quatro novas fábricas às duas existentes, nosso foco é desenvolver projetos para aproveitar ao máximo a sinergia que a localização estratégica das plantas nos oferece.

Com planejamento, podemos reduzir o tempo de entrega, com mais qualidade e menor custo, o que também viabiliza uma estratégia comercial mais agressiva em determinadas regiões em função dos custos mais competitivos, já que o custo logístico pode representar até 40% do produto. Daí a importância de um planejamento integrado entre logística e comercial como fator de sucesso.

Com o fortalecimento da área de planejamento logístico começamos a trazer *inputs* estratégicos na definição dos planos de produção e vendas, baseados em big data e disponibilizados com suporte de ferramentas de *analytics* e otimização, para melhores decisões de negócio. Um exemplo é o projeto Melhor Origem, que tem o objetivo de direcionar as vendas, de acordo com produto, tipo e localização do cliente, para as fábricas com geografia de atendimento mais favorável (disponibilidade logística, custo de frete e distância). Em apenas cinco meses, o projeto, juntamente a pequenas mudanças de fluxo, resultou em uma economia de R\$ 380 mil de frete, além da redução da pegada de carbono ao trabalhar com distâncias menores.



A diversificação dos modais é outra iniciativa nesse sentido. Já estamos usando o serviço de cabotagem para Manaus e queremos ampliar nossa expertise em modalidade alternativas de transporte avaliando o sistema de ferrovias, hidrovias e até o uso de carros elétricos no chamado última milha (*last mile*).

Do ponto de vista estrutural, temos o projeto de inaugurar mais dois centros de distribuição, no intuito de encurtar os raios de distância, possibilitando rotas menores e ampliação da capilaridade, além do projeto da Torre de Controle, que vai nos permitir monitorar as informações logísticas em tempo real. Atualmente, esse controle é feito *online* com informações atualizadas a cada 4 horas.

Na **área comercial** o foco foi a gestão de mudança em função da aquisição. Trabalhamos na elaboração de um planejamento comercial e de equipes a partir das sinergias das operações, refletidas na integração do sistema de gestão. Com ele, já integramos o portal de vendas Campeão Nacional, unificamos a área de crédito das empresas e implementamos a opção de pagamento via pix – mais uma facilidade para o cliente.

O amplo trabalho de (re)estruturação das equipes segue em andamento ao longo de 2022, a fim de eliminar duplicidades, aumentar o potencial de cada um e integrar as pessoas em prol de objetivos em comum a partir da estratégia de negócio e de nossos fundamentos, como amplo conhecimento dos produtos, respeito ao cliente, busca por rentabilidade e rotinas comerciais bem estabelecidas. Entre as novidades está uma nova estrutura composta por uma equipe interna de vendas e uma externa, atuando de forma integrada para o atendimento multicanal ao cliente.





Geração de valor



Nossas contribuições aos ODS

GRI 102-15

Respeito às pessoas, às instituições e ao planeta é um de nossos valores. Está traduzido em nossa busca por excelência, por eficiência, na forma como nos relacionamos com nossos públicos e na busca pela melhoria contínua. Como parte dessa visão, reconhecemos a importância dos esforços das comunidades nacional e internacional na contribuição aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - um apelo global à ação feito pela Organização das Nações Unidas (ONU) a seus países membros para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

Já no nosso primeiro relatório, publicado em 2020, buscamos avaliar as nossas ações sob a perspectiva de com quais objetivos conseguimos contribuir. Na análise preliminar identificamos dez que possuem maior sinergia com o nosso negócio, dando um importante passo para fortalecê-los. A partir das grandes mudanças em curso em 2021, bem como do novo planejamento que será desenvolvido ao longo de 2022, queremos avançar ainda mais nos próximos anos, revisitando a relação do nosso negócio e da nossa atuação com os ODS, além de investigar como essa relação se dá com base na análise da nova matriz de materialidade, avaliações de risco e oportunidades.

Saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores

3 8

Por meio de treinamentos, projetos de desenvolvimento, investimento em tecnologias e processos, respeito à legislação, normas e uma relação próxima por meio de comunicação contínua, fomentamos um ambiente próspero, seguro e saudável para os nossos colaboradores e parceiros, para que eles atinjam os seus potenciais em um ambiente digno.

Economia circular e estratégia climática

7 9 12 13

Atingimos a redução de nossa pegada ambiental com o coprocessamento de resíduos, substituição de parte do combustível fóssil por biomassa, aumento da adição de cimentícios na composição dos nossos cimentos, a gestão eficiente dos recursos hídricos e pela produção de cimentos de alto desempenho, que contribuem para a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).

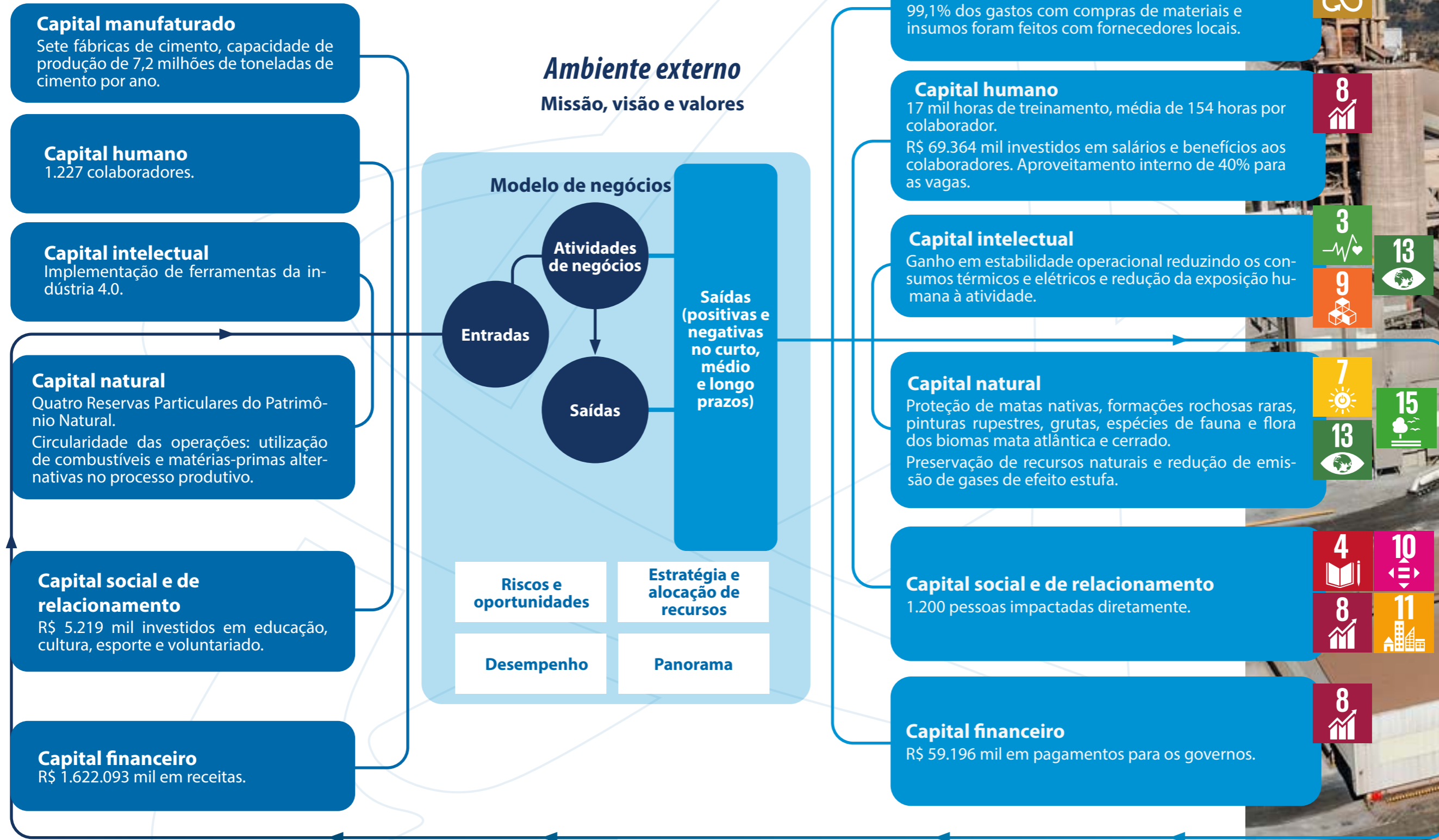
Engajamento e relacionamento com as partes interessadas

3 4 6 9 10 11 12 14 16 17

Acreditamos em negócios sustentáveis que geram valor para a sociedade. Por esse motivo, investimos em ações de desenvolvimento, bem como de fomento à educação, à cultura e aos esportes.

Nosso modelo de negócio

GRI 102-15



Reconhecimentos e certificações

GRI 102-12

Para nós, os reconhecimentos e certificações conquistados ao longo dos anos são uma evidência do nosso processo de geração e compartilhamento de valor e um estímulo para seguirmos nessa trajetória em busca da melhoria contínua.



ISO 9001 e ISO 14001

Somos certificados na ISO 9001:2015-Sistema de Gestão da Qualidade, atestando a padronização, gestão de riscos/oportunidades e monitoramento dos nossos processos com foco na satisfação dos nossos clientes nas unidades fabris de Sete Lagoas/MG, Arcos/MG, Matozinhos/MG, Santa Luzia/MG e Cantagalo/RJ, que também conta com a ABNT ISO 14001:2015 – Sistema de Gestão Ambiental cujo foco é o monitoramento e controle dos aspectos e impactos ambientais.



ONC de Conformidad

A Unidade de Sete Lagoas/MG também é certificada na ONC de Conformidad, que reúne os requisitos da ISO 9001 juntamente aos parâmetros de qualidade de produtos definidos pela Norma Técnica Paraguiaia para que seja possível a exportação dos nossos produtos ao país.



Selo de qualidade da Associação Brasileira de Cimentos Portland (ABCP)

Desde o início de nossas operações contamos com o Selo de Qualidade da ABCP, que também é reconhecido pelo Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat (PBQP-h), para todos os produtos nas unidades de Sete Lagoas/MG e Pitimbu/PB.



API Spec Q1:2014

Especificação para Requisitos do Sistema de Gestão da Qualidade para Organizações Fabricantes da Indústria de Petróleo e Gás Natural, que permite atender às demandas da Petrobrás com fabricação e comercialização de cimento especial (classe G).



Pilares ASG

Pilar A – Ambiental

GRI-302-3, 301-1, 305-7, 103-2 e 103-3- Mitigação de emissões atmosféricas, mitigação de mudanças climáticas, eficiência de recursos hídricos

Indicador	Unidade	2019	2020	2021
Energia				
Substituição térmica	%	19,8%	18,3%	27,9%
Consumo térmico	GJ/t clínquer	3,316	3,349	3,391
Consumo elétrico	kWh/t cimentos prod.	93	91	99
Matérias-primas				
Matérias-primas alternativas	%	9,1%	11,1%	19,81%
Fator clínquer/cimento	%	70,0%	67,3%	60,1%
Emissões atmosféricas				
Material particulado	g/t clínquer	62	34	50
NOx	g/t clínquer	1.024	852	1.550
SO ₂	g/t clínquer	496	1.367	432
Hg	mg/t clínquer	0	0	0
Dioxinas	mg/t clínquer	0	0	0
CO ₂ (calcinação)	kg/ t cimentos prod.	370	374	335
CO ₂ (combustão)	kg/ t cimentos prod.	192	197	157
Emissões diretas de CO ₂	kg/ t cimentos prod.	562	553	479
Produção de resíduos				
Produção de resíduos	g/t cimentos prod.	1.617	1.038	1.142
Reutilização externa	%	88%	81%	90,3%
Consumo de água				
Consumo de água	l/t cimentos prod.	117	98	179
% de águas pluviais	%	0%	0%	3,7%

Nota sobre os indicadores ambientais

Os indicadores ambientais relacionados ao consumo de energia térmica e emissões de material particulado, óxidos de nitrogênio (NOx), dióxido de enxofre (SO2) e mercúrio (Hg) são apresentados por tonelada de clínquer produzido. Os indicadores relativos ao consumo de energia elétrica, emissões de dióxido de carbono (CO2), resíduos produzidos e consumo de água são reportados por tonelada de produto cimentício, definidos como todo o clínquer produzido, incluindo o utilizado para a produção de cimentos/ligantes e o que é vendido diretamente, como também gesso e quaisquer materiais misturados com clínquer para produzir cimentos e/ou materiais cimentícios (por exemplo, calcário, escória, cinzas volantes, pozolana etc.). As emissões de gases de efeito estufa foram calculadas com base nos critérios estabelecidos pela norma EN 19694-3, método B2.

Respeitar as pessoas, instituições e o planeta é um de nossos valores, que traduz a sinergia da nossa atuação com o princípio da sustentabilidade, da mesma forma que a excelência operacional, que está no centro de nossa estratégia. Afinal, eficiência implica em otimizar a utilização dos recursos, fazendo mais e melhor com menos, consequentemente, reduzindo o impacto de nossas atividades sobre o meio em que estamos inseridos. Excelência, eficiência e sustentabilidade, portanto, andam lado a lado.

Em 2020, influenciados pela entrada do grupo italiano, que tem a experiência internacional de um longo histórico de gestão pautada pela sustentabilidade com 20 anos de prática de relato de sustentabilidade, tivemos um marco na nossa trajetória: a publicação do nosso primeiro relatório. O processo de elaboração do documento, realizado pelo esforço coletivo de um grupo de trabalho multidisciplinar, nos ajudou a ter uma visão mais clara de onde estávamos nessa jornada contínua da sustentabilidade, identificando os pontos fortes e pontos de melhorias, deixando claro para todos essa posição e, o mais importante, a relevância que o tema vem ganhando dentro de nossa companhia e o objetivo de seguirmos evoluindo de forma cada vez mais estruturada e sistemática. Começamos, então, a monitorar e a reportar indicadores e agora seguimos na busca por otimizá-los.

O ano de 2021 veio para corroborar com esse direcionamento. Mesmo sendo de muitas transformações e trabalho em função do processo de aquisição, pelo tamanho e complexidade da empresa adquirida, que praticamente dobrou nossa capacidade produtiva, conseguimos avançar. A criação da área de sustentabilidade e a contratação do primeiro especialista no tema é uma evidência dessa evolução.

Outra demonstração desse foco foi ter o tema sustentabilidade como um dos pontos mais colocados como necessidade pelos líderes do G50 durante os encontros de preparo para o planejamento estratégico, realizados em 2021. Por si só, esse cenário mostra o quanto nossos líderes estão cientes da nossa responsabilidade a partir do porte e relevância que passamos a ter no mercado cimenteiro nacional após o processo de aquisição, estando engajados de forma proativa e orgânica em estruturar uma jornada de crescimento sustentável compatível. A partir disso, sustentabilidade passa a ser um de nossos pilares estratégicos transversais, desdobrando-se, portanto, em diversas outras áreas e ações.

Na área ambiental, realizamos diversos monitoramentos com acompanhamento sistemático das variáveis, em cumprimento às condicionantes do segmento e planos de controle e gestão ambiental. Somos signatários do *Global Cement and Concrete Association (GCCA)* – associação internacional da indústria de cimento e concreto, criada em 2018 pela iniciativa da indústria liderada por CEOs comprometidos com a sustentabilidade, buscando reduzir os impactos da produção de cimento e promover as propriedades únicas do concreto como um material de construção sustentável, durável e resiliente. Por meio do grupo italiano, somos também membros da Associação Brasileira de Cimentos Portland, que tem alvos de pegada verde até 2030 e 2050, com a audaciosa meta de chegar ao marco do carbono zero.

Emissões atmosféricas e qualidade do ar

GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, 103-2, 103-3

Um dos maiores impactos da indústria cimenteira é a emissão de CO₂, um dos gases de efeito estufa. Uma das maneiras de reduzir gradativamente as emissões de nossa operação é reduzir o fator clínquer do cimento, bem como substituir parte do clínquer por cimentícios suplementares (SCMs), de forma responsável. Isso porque, o clínquer é o produto artificial obtido da mistura de calcário e argila devidamente dosados e moídos, fruto da reação conhecida como “descarbonatação” - um processo de calcinação a elevada temperatura (1400-1500°C), responsável por 80% das emissões do processo produtivo, além de elevado consumo térmico. A estimativa é de que cada 1% de redução no fator de clínquer pode diminuir o CO₂ emitido em torno de 8 kg/tonelada de cimentícios produzidos, pois na medida em que se utiliza menos clínquer, diminui-se a utilização desse processo.

Em 2021, aumentamos o percentual de adições no cimento. Com isso, reduzimos o fator clínquer em 11% quando comparado ao mesmo período de 2020, tudo isso graças aos esforços em desenvolvimento e otimização de produtos, além da integração das unidades adquiridas que já produziam cimentos com baixo fator clínquer. Nesse período, ampliamos e modernizamos as instalações de coprocessamento - técnica que consiste na destruição térmica de resíduos industriais e/ou urbanos em fornos de clínquer. Tal fato possibilitou aumentar o volume de queima de biomassa nos fornos de clínquer e de resíduos no coprocessamento, especialmente após a aquisição das novas operações, consequentemente, reduzindo a queima de combustíveis fósseis, resultando em um aumento de 52% na substituição térmica.

Dessa forma, o aumento no uso de matérias-primas com baixa carbonatação, aumento na substituição de combustíveis fósseis por combustíveis renováveis e a redução do percentual de clínquer na produção de cimento, possibilitaram reduzirmos em 13% as emissões específicas de CO₂ em relação ao ano de 2020, quando já havíamos conseguido uma redução de 1,6% em relação às emissões de 2019 e de 5% em relação às de 2018.

Enquanto a indústria cimenteira é responsável por 5% de toda emissão de GEE com uma média, por fábrica, de 536 kg/CO₂ por tonelada de cimentícios produzidos (GNR-2019) nosso atual índice de emissão de CO₂ é de 479 kg/CO₂ por tonelada de cimentícios produzidos. O valor também já está abaixo do *Cement Technology Roadmap Brazil 2030*, elaborado pelo Sindicato Nacional da Indústria do Cimento (SNIC) e a Associação Brasileira do Cimento Portland (ABCP), em parceria com a Agência Internacional de Energia (IEA), a *Cement Sustainability Initiative (CSI)* do *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*, a *International Finance Corporation (IFC)* do Banco Mundial e um grupo de acadêmicos.

Considerando que as emissões indiretas, provenientes do consumo de energia elétrica, e de escopo 3, relacionadas à cadeia de valor, representam apenas cerca de 5% das emissões totais, cada uma, nossos esforços estão concentrados na otimização de nossos processos produtivos, ou seja, na redução de fator clínquer, eficiências térmica e energética.

Em relação à qualidade do ar, monitoramos as emissões de material particulado, óxidos de nitrogênio e dióxido de enxofre nas nossas operações de forma contínua nas chaminés dos fornos e medições descontínuas das emissões, óxido de nitrogênio, óxido de enxofre, assim como mercúrio, dioxinas e furanos, dentre outros gases e metais, além das medições descontínuas de material particulado nas demais fontes fixas, realizadas por organismos credenciados pelos órgãos reguladores, que atestam a conformidade de nossas práticas com as referências mundiais na mitigação dos impactos relativos às emissões nas operações.

Vimos trabalhando continuamente junto às unidades fabris e, por essas perspectivas, podemos afirmar que nossas emissões estão equiparadas à referência de fábricas de classe mundial e dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação brasileira.

Em 2021 realizamos a padronização dos indicadores de emissões entre as fábricas de modo a identificar oportunidades de melhoria e melhores práticas para que todos os resultados continuem se mantendo dentro do melhor cenário e, cada vez mais, tendo maior controle de nossas emissões.



Coprocessamento e gestão de resíduos

GRI 301-1, 301-2, 103-2, 103-3

Além de contribuir para a redução das emissões de CO₂, o coprocessamento também é um importante aliado na resolução do problema de destinação de resíduos sólidos de outros setores industriais (coprodutos), que seriam descartados, agravando problemas ambientais como acúmulo, disposição irregular e até mesmo descarte de um material de elevado potencial nocivo à saúde pública. Dessa forma, a prática fomenta a economia circular e viabiliza a redução do consumo de combustíveis e matérias-primas oriundos de fontes naturais não renováveis (como coque, gás, calcário e argila), sem geração de cinzas.

Em 2021 coprocessamos 179.891 toneladas de resíduos (classes I e II), o que representa um aumento de mais de 100% em relação ao volume processado no ano anterior, que foi de 89.531 toneladas. Tal volume representa uma taxa de substituição de energia térmica para fontes alternativas de 28%. Até 2026, queremos ampliar a participação do coprocessamento dos atuais 28% para próximo a 50%.

Paralelamente, fazemos a gestão dos resíduos gerados pela nossa operação, a partir de um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), tendo como práticas a coleta seletiva, a destinação adequada de todos os resíduos gerados nas unidades e o reaproveitamento máximo de cada um dos resíduos provenientes de nossos processos. Tanto os resíduos industriais gerados durante o processo produtivo, quanto àqueles gerados nas estruturas de apoio, como escritórios, são segregados na sua fonte de origem, levados para as Centrais de Resíduos onde são caracterizados e armazenados, conforme tipologia, até serem destinados para reciclagem, reutilização, destruição ou tratamento.

Em 2021, 91,15% dos resíduos gerados foram destinados para reutilização, reciclagem ou reaproveitamento. Apenas 8,84% foram destinados para aterros, sendo os resíduos orgânicos, sanitários e de classe II não reaproveitáveis.

Materiais

GRI 301-1, 301-2

Indicador	Unidade	2019	2020	2021
Matérias-primas virgens	t	4.145.076	4.602.569	7.773.369
Materias-primas alternativas	t	416.582	571.806	1.920.053
Total de matérias-primas	t	4.561.659	5.174.375	9.693.421



Estratégia para o crescimento verde

Como intuito de tornar a gestão de emissões ainda mais estruturada, objetiva, eficiente e transparente, nos próximos anos desenvolveremos um estudo para mapearmos e identificarmos eventuais oportunidades de redução da nossa pegada de carbono, de acordo com o nosso cenário. O trabalho será conduzido por uma consultoria externa independente especializada, resultando em uma triilha customizada de acordo com a realidade de cada planta, incluindo os principais projetos, ações e metas que deverão ser priorizados para alcançarmos os desafios ambientais propostos pela indústria cimenteira mundial.

Eficiência energética

GRI 302-1, 302-3

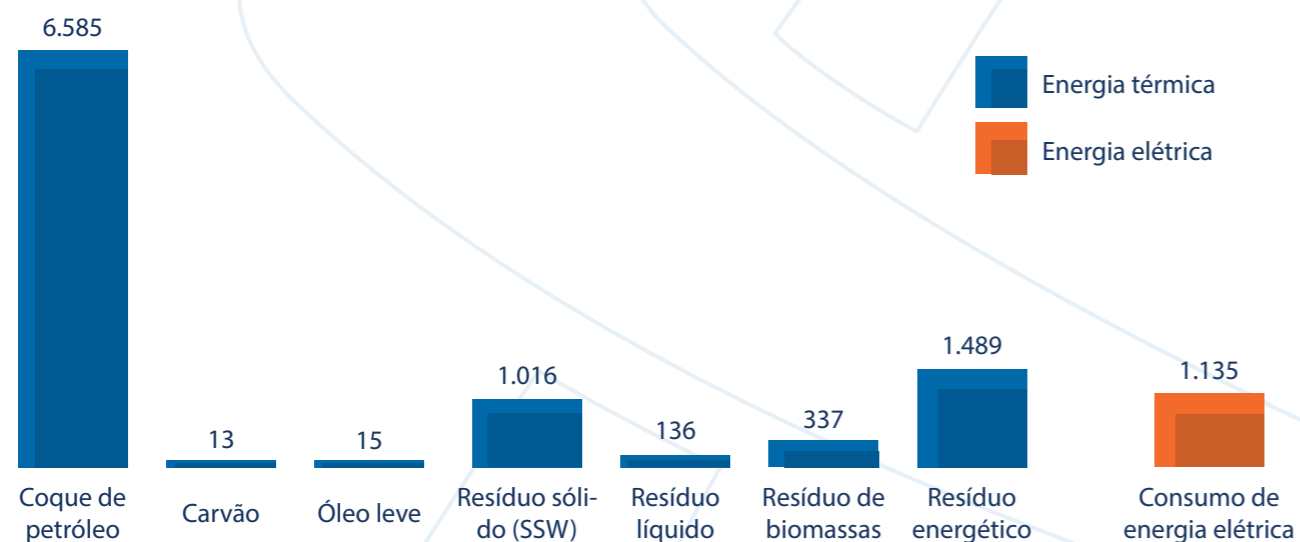
Em 2020, já havíamos atingido os valores especificados para o setor em termos de eficiência energética no âmbito do *Cement Technology Roadmap Brazil*. Em 2021 tivemos um pequeno aumento de 1% no consumo de energia térmica em relação a 2020, chegando a 3,34 GJ/t clínquer, ainda assim, abaixo dos 3,47 GJ/t clínquer previsto no *roadmap* nacional 2030.

Em relação ao consumo de energia elétrica, embora tenha havido um aumento de 9% em relação ao consumo do ano anterior, o valor também segue abaixo do previsto no *roadmap*. Enquanto nosso consumo fi-

cou em 99 KWh/t de cimento produzido, a meta estabelece como alvo o valor de 106 KWh/t de cimento até 2030. O aumento no consumo de energia elétrica justifica-se pelo tempo de operação dos equipamentos das unidades adquiridas, muito superior ao das unidades que já possuíamos, o que demandará investimentos no intuito de torná-las mais eficientes.

Consumo de energia dentro da organização - 2021 - (TJ)

GRI 302-1



Intensidade energética

GRI 302-3

Eficiência energética	Unidade	2019	2020	2021	Cement Technology Roadmap Brazil- 2030	Valor de Referência Setor 2014
Térmica	GJ/ t clínquer	3,32	3,35	3,39	3,47	3,5
Elétrica	Kwh/ t cimento eq.	93	91	99	106	113

Eficiência hídrica

GRI 303-2

Monitoramos as águas de efluentes, a água potável, as águas pluviais e superficiais, além de monitorarmos o nível de água subterrânea, com ações para otimizar o uso do recurso e promover a consciência acerca do consumo sustentável, seja através da concepção de um sistema de ciclo fechado, onde a água é reutilizada sem desperdícios em nossas instalações industriais, ou através da captação das águas das chuvas das bacias de decantação pluviais de nossas unidades e, principalmente, através do tratamento de efluente sanitário e reutili-

zação da água originada deste tratamento para uso não potável, como umectação de vias e jardins.

Assim, enquanto a maior parte das empresas utiliza 600 litros para produzir uma tonelada de cimento, nós utilizamos, em 2021, 179 litros - uma diferença 3 vezes menor que a média nacional, reafirmando nosso compromisso com a sustentabilidade e a perenidade do negócio, embora o número seja maior que o ano anterior, em função do aumento produtivo.

Intensidade de água consumida

Indicador	Unidade	2019	2020	2021
Intensidade de água consumida	l/ t cimento eq.	117	98	179

Gestão da biodiversidade

GRI 304-1, 304-3

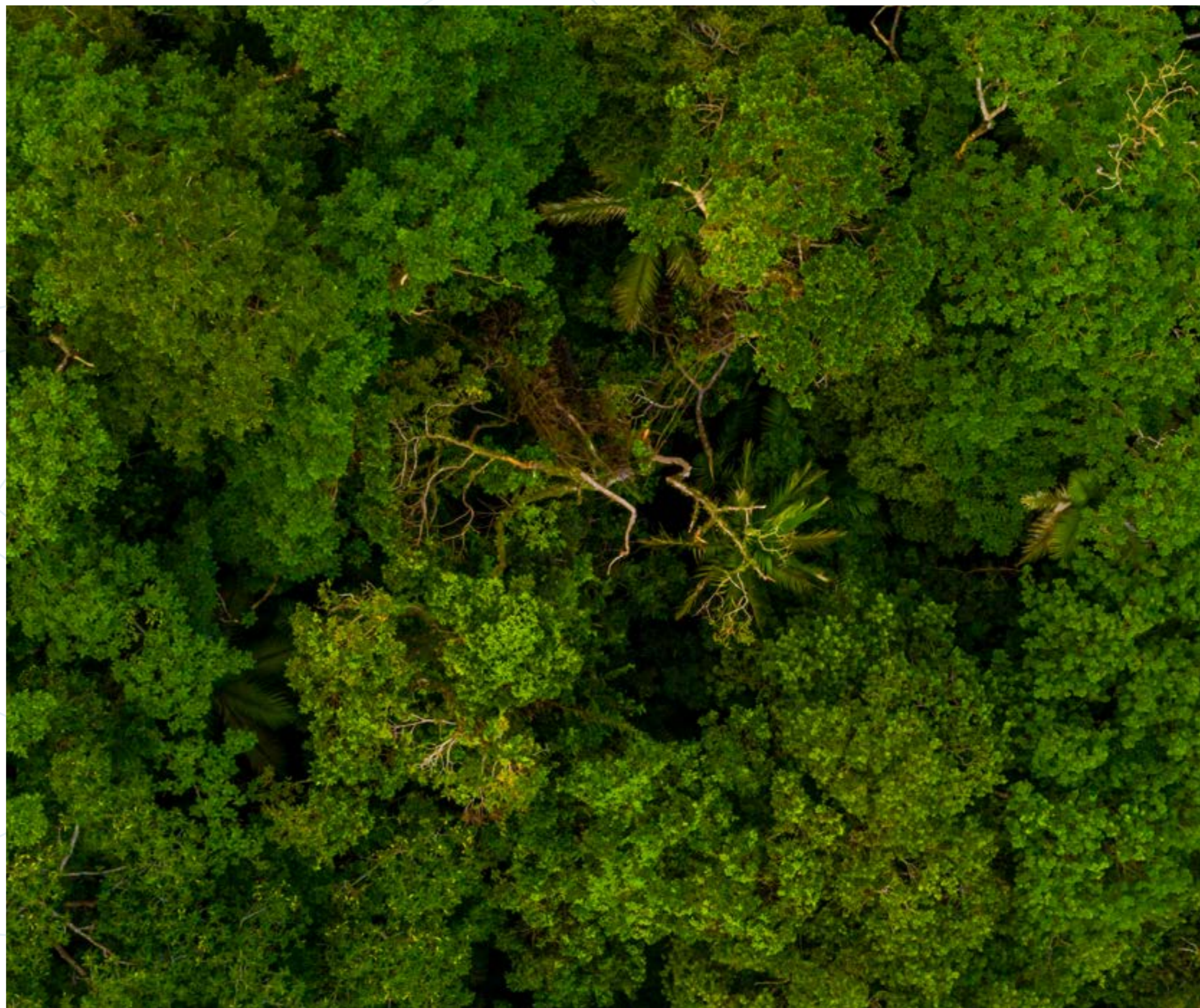
Desde o ano de 2010, realizamos o plantio de mudas de árvores nativas com finalidade de adensamento florístico e recuperação de áreas degradadas no entorno das nossas unidades industriais e minerárias, que estão cercados dos biomas Mata Atlântica, Cerrado e Caatinga.

Em 2021 foram plantadas 32.172 mudas de árvores nativas em mais de 18,57 hectares, o que representa um aumento de mais de 88% em relação à quantidade de mudas plantadas no ano anterior. Ao todo, já foram mais de 95 mil plantações em 68,25 ha, para adensamento de vegetação florestal, onde as espécies recebem tratamentos culturais durante cinco anos, para que tenham bom desenvolvimento e possam, no futuro, contribuir para a formação de florestas. Além da recomposição florestal, nos limites das propriedades são mantidas cortinas vegetais de forma a reduzir o impacto visual eventualmente ocasionado pelo empreendimento.

Em 2020 também adquirimos mais 104 hectares destinados à área de Reserva Legal, localizados nos municípios de Alhandra e Mamanguape, ambos na Paraíba, para conservação e reabilitação dos processos ecológicos, além de ser abrigo e fornecer proteção para a fauna e flora nativas.

Nossas análises também contemplam o monitoramento da integridade física e a bioespeleologia (ramo da Biologia que se dedica ao estudo dos seres vivos do ecossistema em cavernas), assim como a arqueologia, contribuindo para a preservação das grutas, bem como das pinturas rupestres nelas estampadas - um bem precioso de valor inestimável. Além disso, fazemos o monitoramento fotográfico de integridade física e de material particulado nas cavidades.

Ao todo a empresa possui quatro Reservas Particulares do Patrimônio Natural – RPPN, onde são protegidas além de matas nativas, formações rochosas raras, pinturas rupestres, grutas, espécies de fauna e flora dos biomas mata atlântica e cerrado. Elas são localizadas nas cidades de Sete Lagoas, Jequitibá, Matozinhos e Arcos.





Pilar S – Social

Relacionamento com colaboradores

GRI 102-8, 102-38, 102-41, 401-1, 404-1, 404-2, 405-1

Com o processo de aquisição ocorrido em 2021, passamos a contar com cerca de 1.227 colaboradores em regime de trabalho integral, todos cobertos por acordo coletivo, além de mais 65 colaboradores em regime de trabalho temporário. O número representa um aumento de 72% em

relação ao total de colaboradores de 2020. Do total de colaboradores, quase 20% são mulheres – mesma proporção do ano anterior. Com a mudança, também passamos a contar como uma diretoria de recursos humanos, colocando a área em um patamar mais estratégico.

Número de colaboradores por tipo de jornada de trabalho / gênero

Tipo de jornada	2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Integral	559	114	673	957	205	1.162
Parcial	15	24	39	25	40	65
Total	574	138	712	982	245	1.227

Número de colaboradores por categoria funcional / gênero

Categoria funcional	2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivos	1	0	1	1	0	1
Alta gerência	4	0	4	5	1	6
Média gerência	15	2	17	26	6	32
Administrativo	192	106	298	307	175	482
Operacional	347	6	353	618	23	641
Estagiários	15	24	39	25	40	65
Assistentes	0	0	0	0	0	0
# de graduados	149	69	218	247	127	374

Relação da remuneração anual

GRI 102-38

Indicador	Unidade	2020	2021
R\$ individuo mais bem pago/ (média salário de todos os empregados excluindo-se o mais bem pago)	Taxa	14,8	14,71

Novas contratações e rotatividade de empregados

GRI 401-1

Indicador	Unidade	2020	2021
Turnover	%	11,94	21,68
Homem	%	12,54	19,35
Mulher	%	9,42	31,02
Número total de colaboradores	N	712	1.227
Número total de contratações	N	68	118
Número total de demissões	N	85	266

Número de colaboradores por tipo de contrato de trabalho / gênero

Tipo de contrato de trabalho	2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	559	114	673	957	205	1.162
Temporário	15	24	39	25	40	65

Acordos de negociação coletiva

GRI 102-41

Indicador	Unidade	2020	2021
Total de empregados cobertos por acordos coletivos	N	673	1.161
% de empregados com negociação coletiva	%	94,52%	94,70%

Desenvolvimento

O princípio de ter as pessoas no centro continua orientando nossas práticas e projetos. O objetivo é influenciar na busca dos melhores resultados, de forma ética, garantindo a integridade física. Tanto que os investimentos dedicados ao desenvolvimento faz parte de nosso *budget* anual, totalizando R\$ 500 milhões nos últimos 5 anos, considerando apenas os valores investidos pelas unidades da antiga Cimento Nacional.

As unidades adquiridas também tinham uma forte cultura de desenvolvimento, o que resulta em um total de 17 mil horas de treinamento realizados em 2021, mesmo tendo um segundo semestre atípico por conta do foco da área no processo de integração das mesmas. O número equivale a uma média de 154 horas de treinamento por colaborador, sendo uma média 229 horas por mulher e 141 horas por homem, muito superior às médias de 2020: 14 horas média per capita, sendo 11 por homens e 49 por mulheres. O desenvolvimento das pessoas se dá por meio do Plano de Desenvolvimento Individual, do Plano de Desenvolvimento Coletivo e do desenvolvimento das lideranças.

Com o intuito de desenvolver uma cultura mais meritocrática, o reconhecimento faz parte do desenvolvimento. Em 2021, tivemos 269 promoções e méritos realizados, representando 22% dos nossos colaboradores efetivos.

Na base desse processo temos o Ciclo de Pessoa, direcionado para o desenvolvimento de acordo com as características e potencialidades individuais em linha com a estrutura, posições e estratégia de crescimento da companhia. Começamos pela análise da nossa estrutura a fim de identificar como ela está ou não contribuindo para a estratégia definida. Então, definimos as posições críticas para atingirmos esse objetivo, em uma janela de 5 anos. Com base nesse diagnóstico, mapeamos as pessoas com potencial de ocuparem ou sucederem tais posições, com base na meritocracia e oportunidades. Participam desse processo os comitês de meritocracia e de remuneração. Assim, conseguimos, por exemplo, um aproveitamento interno de 40% no fechamento de vagas abertas em 2021.



Média de horas de treinamento por ano, por categoria funcional

GRI 404-1

Indicador	2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Horas de treinamento (horas)						
Executivos, alta e média gerências	212	99	311	50	48	98
Administrativos	1.891	1.056	2.947	356	505	861
Operacionais	1.522	82	1.604	12.940	3.142	16.082
Estagiários	0	0	0	0	0	0
Assistentes	0	0	0	0	0	0
Total	3.625	1.237	4.862	13.346	3.695	17.041
Média de treinamento por colaborador (h/colaborador)						
Executivos, alta e média gerências	11	49	14	8	25	11
Administrativos	10	10	10	8	17	11
Operacionais	4	14	5	186	890	216
Estagiários	0	0	0	0	0	0
Assistentes	0	0	0	0	0	0
Média total	6	9	7	141	229	154

Número e percentual de colaboradores, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório

GRI 404-3

Categoria funcional	Unidade	2020			2021		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Executivos	Número	1	0	1	0	0	0
	%	100%	0	100%	0%	0%	0%
Alta gerência	Número	4	0	4	0	0	0
	%	100%	0	100%	0%	0%	0%
Média gerência	Número	14	1	15	7	1	8
	%	93%	50%	88%	27%	17%	25%

Jornada da experiência do colaborador

Experiência do Colaborador (EX) é a soma de tudo que um colaborador encontra, faz, vê e sente ao longo do seu relacionamento com a empresa. Ela começa no primeiro contato de um candidato com a marca empregadora e termina no seu último dia de trabalho.

Cada etapa ao longo dessa caminhada pode melhorar ou piorar sua experiência e, conseqüentemente, seu nível de engajamento, produtividade, *performance* e sua vontade de permanecer na organização. Na Cimento Nacional, ela está assim resumida:



Em 2021 realizamos uma pesquisa para identificar os pontos positivos e negativos dessa experiência por meio da metodologia e-NPS, na qual obtivemos uma pontuação de 77,8%, considerado padrão de excelência. O levantamento também serviu para nos mostrar os pontos positivos e pontos de melhoria em oferecer uma experiência do colaborador nivelada às necessidades das pessoas.

Com base nos resultados, seguimos com três grandes motes para o plano

de ação de 2022: O projeto dia a dia com meu líder, com o objetivo de deixar mais claro quem é o líder, seu papel e estreitar o relacionamento dele com suas equipes; desenvolvimento; e recompensa e reconhecimento.

O plano de ação será desenvolvido em 2022 por meio de um processo de construção colaborativa por grupos focais, quando também serão eleitos os Embaixadores da Experiência Nacional, e uma pesquisa de monitoramento prevista já para o segundo semestre.

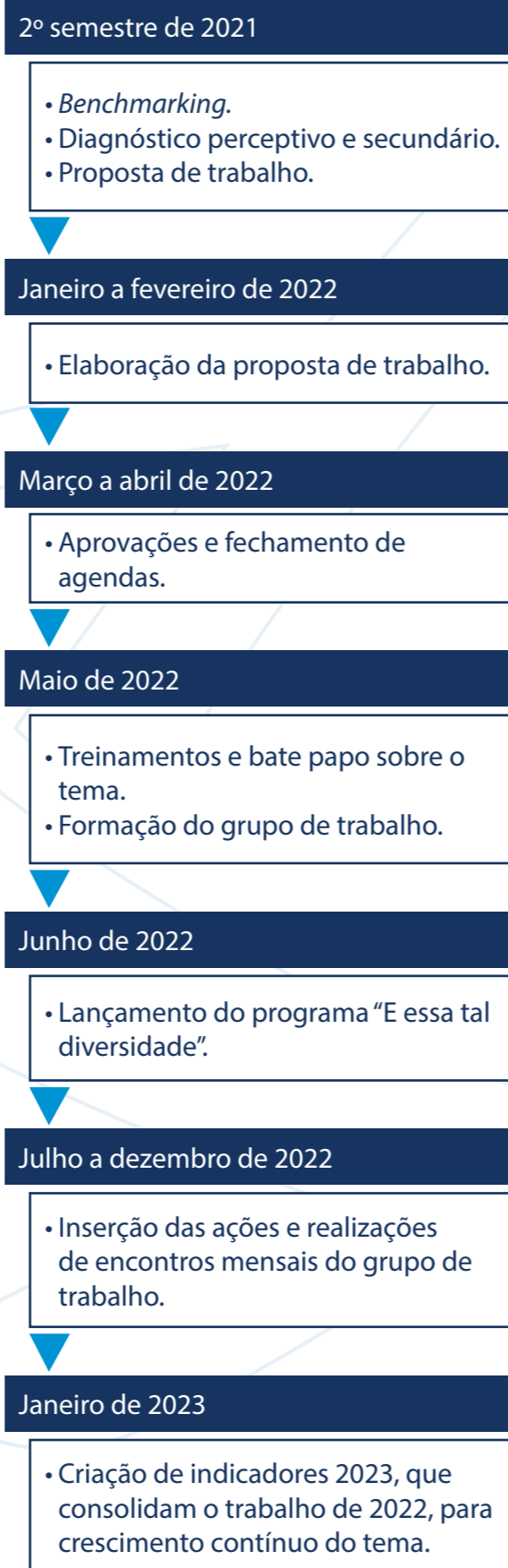
Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão são partes do respeito às pessoas, que temos como um de nossos valores, e integram o nosso comprometimento em adotar um comportamento ético e transparente, contribuindo para o desenvolvimento humano, social, ambiental, inclusivo e econômico, melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida de nossos colaboradores e familiares, da comunidade local e da sociedade como um todo.

No entanto, este ainda é um tema desafiador para a sociedade, no geral, e para a indústria cimenteira. Em 2021, aproveitando a presença do tema na gestão de pessoas da empresa adquirida, criamos uma área específica para a temática, o que já serviu para gerar curiosidade e marcar a entrada definitiva da pauta em nossa gestão e estratégia.

O primeiro ciclo do programa teve como objetivo fazer o reconhecimento de onde estávamos em relação ao tema e onde queremos chegar. A partir desse levantamento, pudemos propor o trabalho a ser realizado ao longo de 2022, dando início ao segundo ciclo, cujo foco é trazer o tema para o debate, agregando informações e conhecimento, incentivando a criação de grupos de afinidade que podem fomentar um importante processo de escuta ativa. Somente então, daremos início ao terceiro ciclo, mais focado em ações e indicadores, pautados pela pluralidade, respeito e humanidade, conforme demonstrado na nossa Trilha da Diversidade e Inclusão.

Por meio dela, vamos trabalhar para a ampliação da consciência e transformação de crenças, fomentando a geração de espaços mais seguros para as pessoas se expressarem, construindo uma organização mais aberta para o mundo, com o objetivo de estabelecer uma comunicação inclusiva, ter uma agenda de diversidade e inclusão equilibrada, implementar diretrizes de Recrutamento e Seleção à luz da diversidade e inclusão, além de ter uma fábrica inclusiva, readequando espaços físicos e políticas.



Saúde e segurança

GRI 403-1, 403-2

Como um de nossos valores, respeito às pessoas inclui garantir a saúde e a segurança de nossos colaboradores, como também está expresso em nossa política de gestão. Para isso, temos implementado um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança suportado por um robusto Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e Gerenciamento de Risco Ocupacional (GRO).

Em atendimento à NR1, estabelecida pela Portaria SEPRT 6.730/20, o PGR traz os riscos químico, físico, biológico, ergonômico e de acidentes identificados e detalhados em uma matriz de criticidade. Para cada risco em potencial crítico temos um plano de ação baseado no levantamento contido nas Planilhas de Antecipação e Reconhecimento dos Riscos Ambientais, onde estão definidas as ações e seus prazos, com foco em transformá-lo em não-crítico. Os planos são encaminhados ao GRO, onde são sistematicamente acompanhados e gerenciados por todos, em especial pela liderança.

Além do aspecto legal, o programa está em conformidade com a nossa Missão, Visão e Valores e tem como objetivos:

- Ser fator importante na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- Padronizar critérios de metodologia e análise dos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes existentes nos locais de trabalho;
- Reduzir e eliminar a possibilidade de ações judiciais relacionadas às condições ambientais de trabalho;
- Dar suporte ao programa de meio ambiente;
- Adequar os locais de trabalho à legislação vigente e aos padrões técnicos ocupacionais;
- Promover a saúde e qualidade de vida.

Por sua vez, o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança incluiu a participação formal dos colaboradores por meio de comitês representativos e da participação direta em reuniões e debates de segurança e saúde, sempre com foco em engajá-los na definição de procedimentos, na elaboração e revisão de normas, melhorias, entre outros, integrando-os em um mesmo objetivo: manter uma sólida cultura de saúde e segurança do trabalho, com foco na preservação da vida.

Como parte desse esforço, temos o projeto "Governança em SST". Em 2021, ele passou a incluir as novas unidades operacionais. Contamos com um Comitê Central de SST que se reúne mensalmente com o presidente da companhia, diretores e gerentes gerais para abordar os tópicos mais relevantes sobre o tema, como acompanhamento dos indicadores de acidentalidade, bem como ações, que são direcionadas aos subcomitês de cada unidade. Estes, por sua vez, também se reúnem mensalmente para desenvolver e incrementar as ações. A governança em SST foca nos seguintes aspectos:

- Liderança visível e percebida;
- Conceito de "Dono de Área";
- Mudança comportamental;
- Identificação e tratativa dos desvios com base na "Pirâmide de Acidentalidade";
- Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho dos prestadores de serviços.



Com a aquisição ocorrida em 2021, assim como em todas as demais áreas da companhia, mapeamos os procedimentos e normas adotados pela empresa adquirida e revisitamos os nossos com o objetivo de encontrar a melhor solução para a nova Cimento Nacional. Começamos esse trabalho no topo da pirâmide, com as Regras de Ouro de SST, chegando a um conjunto de seis regras principais que todos devem conhecer e praticar. Em seguida, revisamos nossas instruções de trabalho reunidas nos Padrões de Proteção à Vida (PPV) e, por fim, as normas gerais. Nessa linha, também construímos uma política de consequência e o Programa de Reconhecimento por Meritocracia em SST.

Feito esse trabalho de base, criamos um cronograma para disseminar esses conteúdos revistos entre todos os colaboradores de forma equalizada nas unidades fabris, promovendo as mudanças necessárias, por meio de muita informação e treinamento ao longo de todo o ano de 2021 e de 2022.

Além do foco no treinamento quanto às novas regras, procedimentos e normas, queremos avançar na construção de uma Cultura de Segurança, essencial para chegarmos onde queremos, pois só é possível ter um espaço e práticas de trabalho verdadeiramente seguros se todos estiverem comprometidos com esse propósito. Levando em consideração a magnitude do processo de integração e as diferentes culturas envolvidas, contratamos uma consultoria especializada para nos apoiar na realização de um diagnóstico de Comportamento em SST baseado no modelo *Hearts and Minds*, com foco em identificar e compreender qual o nível de maturidade em segurança de cada unidade e da empresa, o que nos dará os insumos necessários para elaborar um plano de transformação cultural assertivo, direcionado aos principais gaps identificados.

A infraestrutura é outro pilar essencial para um ambiente de trabalho seguro. Nas unidades que já faziam parte de nossa estrutura, todos os anos já tínhamos um CAPEX específico para melhorias necessárias e atualizações tecnológicas no campo de saúde e segurança. A partir do diagnóstico feito nas novas unidades fabris incorporadas pelo processo de aquisição, identificamos a necessidade de intensificar esses investimentos para equalizarmos as condições seguras de todas as plantas. Com esse objetivo, investimos em 2021 mais de R\$ 1,55 milhão e já temos previsto mais R\$ 5 milhões, que serão investidos ao longo de 2022, já nos preparando também para futuros processos de certificação do nosso sistema de gestão.

Para o desenvolvimento e apoio na gestão de todo o processo de SST, também investimos em tecnologia e na implementação do *software* SOC em todas as unidades, com objetivo de garantir uma gestão mais eficiente, alcançar melhores resultados operacionais e estratégicos e minimizar riscos com passíveis trabalhistas e fiscalizações.

Nessa trajetória, pela primeira vez tivemos uma Taxa de Frequência abaixo de 1, com 0,81, frente a 2,1 alcançada em 2021. A Taxa de Gravidade também teve uma melhora, de 0,16, em 2020, para 0,01 em 2021. Infelizmente, tivemos uma fatalidade (*on site*) na área de mineração.

Saúde e segurança

GRI 403-9

Indicador	Colaboradores			Contratados		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Acidentes fatais	0	0	0	0	0	2
Acidentes com perda de tempo	1	3	2	2	2	2
Dias perdidos	1	40	110	78	75	20
Taxa de frequência (índice)	0,8	2,6	0,9	1,6	1,84	0,8
Taxa de frequência (número)	16,2	19,8	6,2	32,0	24,81	16,9
Taxa de gravidade	0,001	0,034	0,05	0,06	0,07	0,01
Duração média	1	13	55	39	37	10





Promoção da saúde

A saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores é um tema essencial e de grande relevância dentro do nosso processo de gestão. Durante o ano de 2021 desenvolvemos diversas campanhas de sensibilização e de cuidado com a saúde e o bem-estar físico e mental.

Para 2022/2023 estamos ampliando o foco para a promoção da saúde em sua integralidade, iniciando com o diagnóstico de saúde feito por especialistas em todas as plantas com o objetivo conhecer as características epidemiológicas dos colaboradores e levantando informações junto aos funcionários para fomentar a criação e direcionamento dos nossos programas de bem-estar e qualidade de vida.

Prevenção à Covid-19

Pelo segundo ano consecutivo o mundo esteve sob a ameaça da Covid-19, enfrentando uma segunda onda e novas variações virais com maior potencial de disseminação, embora com menor índice de nocividade à saúde, em especial devido a chegada das vacinas.

Com foco em prevenção, demos continuidade às ações estabelecidas desde o início da pandemia pelo Comitê de Gestão de Medidas Preventivas Contra a Covid-19 - um time multidisciplinar que liderou todo o processo junto às equipes na prevenção da doença em nossas frentes de atuação e colaborou para que pudéssemos manter as atividades de maneira a atender à demanda crescente, mas garantindo a segurança de todos.

Após o processo de aquisição, unificamos os protocolos de acordo com as melhores práticas de cada uma das empresas, criando um modelo expresso em uma cartilha e folderes informativos que, juntamente a treinamento e campanhas educativas de prevenção e vacinação, contribuíram para disseminar os novos trâmites e manter a cultura de prevenção forte e presente no dia a dia.

Foram R\$ 2,5 milhões investidos não só em treinamento e comunicação, mas também em questões estruturais, dando continuidade à instalação de barreiras e divisórias e ao aumento no número de veículos de transporte de empregados para garantir o distanciamento social necessário, a desinfecção dos locais de trabalho, aquisição de máscaras PFF2 e N95, além de disponibilização de álcool em gel, testes de Covid e triagem de contactantes.

Com o início da campanha de imunização, também incluímos esse acompanhamento em nossa gestão, chegando ao final do ano com todos os colaboradores vacinados, exceto os que têm recomendação médica contrária.

Clientes

GRI 102-9

Em 2020 nossa relação com os clientes teve um importante avanço com a implantação de um novo modelo de monitoramento de Percepção de Clientes, que contempla a realização de pesquisas *online* trimestrais em uma plataforma especializada, utilizando a metodologia *Net Promoter Score (NPS)*, mundialmente reconhecida. Em 2021, mesmo com as mudanças estruturais em curso, nossa pontuação foi 61, considerada zona de qualidade pela metodologia.

Com a implementação de um sistema único entre as unidades com processos mais padronizados, unificados e com diversas melhorias realizadas em 2021 ou em curso, acreditamos em uma melhora em nossa *performance*, o que vai gerar um novo e importante impacto positivo na nossa relação com o cliente.

Um exemplo é o sistema de controle de qualidade, que vai desde a extração da matéria-prima até a entrega do produto, incluindo a frequência e a metodologia de controle. A partir da análise de como esse processo era executado nas duas empresas, chegamos a um novo modelo, inclusive elevando os indicadores mínimos exigidos em alguns produtos, o que se reflete diretamente na qualidade final.

Outra novidade foi a reformulação da nossa Central de Atendimento ao Cliente (CAC), voltada a atender aos clientes e clientes em potencial em suas dúvidas e ouvir sugestões, que passa a integrar o Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), focado em atender qualquer tipo de reclamação. O CAC funciona de segunda à sexta-feira (exceto feriados), das 7h30 às 17h30, e aos sábados, das 7h30 às 11h30, por whatsapp, telefone e *e-mail*:



Atendimento por telefone

Capitais e regiões metropolitanas

4020-0908

Demais regiões

0800-201-0021



E-mails

cac@cimentonacional.com.br

sac@cimentonacional.com.br

A Assessoria Técnica é outro ponto que merece destaque quando o assunto é o relacionamento com o cliente. Com o objetivo de orientar as indústrias, concreteiras e construtoras na aplicação diária dos mais variados tipos de cimento, visando à otimização e redução dos custos finais, ela reúne uma equipe altamente especializada, com conhecimento técnico elevado de todos os produtos e suas aplicações, somados a laboratórios modernos e bem estruturados. A atuação se baseia em três pilares:

Consultoria

- Avaliação do processo produtivo;
- Apoio técnico em processos de certificação de produto;
- Controle tecnológico de concreto, argamassa e artefatos;
- Apoio técnico em ensaios específicos e elaboração de relatórios referente à durabilidade de estruturas.

Capacitação

- Qualificação de pessoal em controle tecnológico do concreto;
- Qualificação de pessoal em controle tecnológico de argamassas;
- Qualificação de pessoal em controle tecnológico de artefatos de concreto.

Ensaio técnicos

- Dosagem de concretos e argamassas;
- Ensaio de cimento, agregados, argamassas, concretos e artefatos;
- Ensaio de compatibilidade de cimento com aditivos;
- Ensaio de durabilidade.

Os ensaios são realizados em laboratórios móvel e multifuncional. No laboratório móvel são realizados ensaios de compressão, dosagem de concretos e argamassas, e caracterização de agregados, por um profissional técnico, diretamente na empresa ou obra, proporcionando maior agilidade e rapidez nas análises e comparativos.

Já o laboratório multifuncional contempla uma estrutura completa para análises profundas em toda a cadeia de concretos, argamassas e artefatos, desde seus insumos até o produto final. Todos os ensaios e análises são realizados segundo as normalizações vigentes nacionais e internacionais, oferecendo relatórios técnicos e soluções completas.

Todos os nossos produtos contam com a Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos (FISPQ) - um documento normalizado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) conforme NBR 14725-4, utilizada como forma de comunicar os perigos relacionados aos produtos químicos.

Fornecedores

GRI 204-1, 102-9

No período relatado contávamos com 3.746 fornecedores – 62% a mais que em 2020. Demonstrando nosso compromisso com o desenvolvimento local, 99,1% dos gastos com compras de materiais e insumos de 2021 foram realizados junto a fornecedo-

res das regiões onde estamos instalados, o que representa um aumento de 1,1 ponto percentual em relação ao ano anterior, que já havia sido 13,5 pontos percentuais acima do valor de 2019.

Fornecedores	2019	2020	2021
Base de fornecedores	1.991	2.312	3.746
Base de fornecedores locais	1.979	2.309	3.720

Proporção de gastos com fornecedores locais

GRI 204-1

Indicador	Unidade	2019	2020	2021
Compra de bens e serviços *	R\$	89.062.584	84.053.646	163.180.545
Compra de bens e serviços - LOCAL *	R\$	76.145.538	82.397.353	161.684.014
% de compras locais		85%	98%	99%

* Excluindo as principais compras de *commodities* (como eletricidade, combustível, gás etc.)



Os caminhoneiros também são peça fundamental no nosso negócio. São cerca de 1.200 caminhões por dia nas fábricas, representando 98% do transporte de nossos produtos (os demais 2% são multimodais). São, portanto, um elo importante de nossa cadeia, levando nossos produtos até o cliente, ou seja, ele é parte da nossa identidade no mercado e de como os clientes nos percebem.

Em respeito ao trabalho desses parceiros, tanto nas fábricas quanto nos centros de distribuição, estamos sempre prontos para atender com eficiência e agilidade os caminhoneiros autônomos, dispondo de uma estrutura de apoio diferenciada com pátios de caminhões com segurança 24 horas, “Casa do Caminhoneiro”, para maior conforto aos motoristas, área coberta e profissionais treinados para lonamento. Tudo para um carregamento ágil e seguro, além de Centros de Distribuição em locais estratégicos.

Em 2021 demos continuidade a algumas melhorias de infraestrutura que já estavam em curso desde 2020 para ampliar o bem-estar e segurança desses profissionais e

reduzir o tempo médio de atendimento, otimizando o seu trabalho. No período relatado, já conseguimos reduzir em 13% o tempo médio de atendimento.

Com investimento de R\$ 310 mil ampliamos espaços, revitalizamos banheiros e implementamos banheiros femininos, além dos investimentos em segurança, como reforço de iluminação nos pátios e circuito interno de TV.

Para 2022 já está aprovado um novo orçamento de R\$ 640 mil para seguirmos com esse projeto de melhorias, contemplando, entre outros itens, melhorias na expedição, restaurantes ou cantinas, áreas de vivência e descanso.

Também com impacto na percepção de qualidade junto aos caminhoneiros, os processos-chave primários da logística, como carregamento, expedição e faturamento, já estão bem equalizados, mas queremos evoluir no que tange aos processos de negociação de frete e gestão de contrato, oportunidades de melhorias identificadas no processo de integração e que estão em análise.

Participação em associações

GRI-102-13

O relacionamento com o mercado também se dá por meio da atuação junto às instituições setoriais. Nosso presidente, José Eduardo Ramos, é vice-presidente do Conselho do Sindicato Nacional da Indústria do Cimento (SNIC), vice-presidente do Conselho da Associação Brasileira de Cimento Portland (ABCP) e membro do Conselho Estratégico da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG).

Comunidade

GRI 413-1

Nosso valor de respeito às pessoas engloba as comunidades onde estamos inseridos, atuando de forma a minimizar possíveis impactos negativos e potencializar os impactos positivos, contribuindo para uma sociedade mais justa e um ambiente mais equilibrado. Para isso, investimentos em parcerias sociais, desenvolvimento de projetos socioambientais e ações de voluntariado, direcionados pela área de Responsabilidade Social responsável (já implementado em Pitimbu e Sete Lagoas), além de parcerias estratégicas, deliberadas pela diretoria da área e CEO. Com o objetivo de ter processos padronizados e bem definidos para uma governança sólida e transparente, já está prevista para 2022 a revisão das políticas de parcerias sociais e de responsabilidade social.

Entre recursos próprios e de leis de incentivo, em 2021 investimos R\$ 5.218.992,00, 115% acima do valor investido em 2020, nas quatro frentes que compõem nossa linha de atuação: educação, cultura, esporte e voluntariado, cada uma delas relacionada a um ODS da ONU, em um esforço em avaliar como podemos contribuir com as metas globais.

As ações são customizadas de acordo com a realidade e necessidade de cada uma das comunidades onde atuamos. Confira abaixo um resumo das ações realizadas em 2021 em cada uma dessas frentes:



Transformação (educação)

Programa de Educação Ambiental – PEA (Unidades Sete Lagoas, Matozinhos, Santa Luzia e Arcos/MG): ações educativas formuladas em um processo participativo visando capacitar/habilitar setores sociais com ênfase nas áreas de influência direta dos empreendimentos, minimizando os impactos ambientais e sociais, buscando uma atuação efetiva na melhoria da qualidade ambiental e de vida na região. Com ênfase nas comunidades da área de influência direta (AID) das unidades operacionais, trazemos temas que condizem com características sociais e econômicas de cada região. Na unidade de Arcos, por exemplo, o tema foi economia circular.

Impactos: 80 horas de treinamento e capacitação *online*, 180 pessoas atendidas. Sensibilidade nas necessidades comunitárias, empoderamento social para a transformação local, liderança fazendo a diferença na Comunidade.

Projeto Jovem Nacional – Desenvolvimento Local (Unidade Pitimbu/PB): realização de *workshops* de empregabilidade e criação do banco de currículos e direcionamento às empresas da região com o objetivo de transformar a realidade local e impulsionar os jovens de Pitimbu para a empregabilidade, preparando-os para o mercado do trabalho.

Impacto: 200 jovens atendidos e 15 empresas envolvidas.

Projeto Patrimônio Histórico vai à Escola (Unidade Matozinhos): Com o intuito de ampliar a visibilidade e valorização das riquezas culturais e históricas de Matozinhos, cidade da região metropolitana de Belo Horizonte, o projeto contempla duas ações principais: uma ampla formação aberta a todos os professores de escolas públicas do município e certificada em parceria com a UFMG, e um podcast voltado aos estudantes da cidade, que contou com 30 programas sobre a cultura local, veiculados *online* e na rádio Prioridade FM. A iniciativa é realizada pela Associação das Bibliotecas Comunitárias da RMBH – SABIC, em parceria com a prefeitura municipal de Matozinhos e com patrocínio da Cimento Nacional, por meio da Lei Estadual de Incentivo à Cultura de Minas Gerais. Para celebrar e apresentar as ações do projeto, foi realizado um evento que incluiu a realização de um painel de troca de experiências entre profissionais da educação, com a presença de especialistas, apresentações culturais e distribuição de uma publicação final com os aprendizados e resultados do projeto.

Impacto: 100 professores, além de alunos e comunidade impactada pelo podcast veiculado *online* e via programa de rádio.

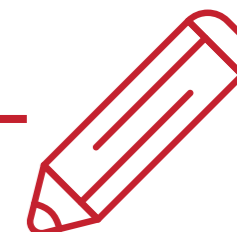
"Meu nome é Maria Efigênia da Silva, tenho 51 anos, sou funcionária municipal de Matozinhos há 27 anos e hoje Professora Regente na Escola Municipal Prof. Álvaro Drummond, com uma turma muito linda de 21 alunos, no 5º ano do ensino fundamental I. A proposta do trabalho com o PEP, nome que carinhosamente meus alunos deram aos trabalhos relativos à Educação Patrimonial em Matozinhos, veio contribuir de maneira muito positiva com as orientações na laboração com as atividades da turma. Nós adequamos todo o material do PEP aos conteúdos e habilidades dessa etapa do ensino fundamental. E houve muito compromisso, interesse e participação, tanto dos educandos, quanto dos familiares, que apresentaram feedback positivo de imenso aprendizado, de maneira contextualizada e pertencentes à história da nossa cidade. O projeto deu a oportunidade de um olhar mais consciente do nosso papel para a preservação do vasto patrimônio cultural que aqui temos. À AIC e todos os envolvidos nessa proposta, nossa imensa gratidão pela oportunidade do trabalho".

Maria Efigênia da Silva, professora da Escola Municipal Prof. Álvaro Drummond, Matozinhos.

Educação (Transformação)

Objetivo 4 - Educação de Qualidade

Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.



Metas:

4.2 Garantir que todos os meninos e meninas tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar, de modo que estejam prontos para o ensino primário.

4.a Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao gênero e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros, não violentos, inclusivos e eficazes para todos.



Circuito Cultural Nacional (cultura)

Projetos Arte Concreta, Temporada de Teatro e Festival Nacional de Arte de Rua (Unidade Sete Lagoas/MG): reúne oficinas, minicursos e apresentações culturais que promovem a articulação e integração cultural local e regional por meio da acessibilidade a uma programação gratuita e de qualidade, trabalhando conceitos de cidadania, diversidade e formação cultural, além de ser uma ferramenta de movimentação econômica local.

Impacto: 300 artistas envolvidos em 50 atrações e 10 áreas culturais envolvidas, com mais de 35 mil espectadores.

“A Cimento Nacional é a patrocinadora oficial do Festival Nacional de Arte de Rua (FENAR), que reúne anualmente centenas de artistas, produtores, técnicos e milhares de pessoas envolvidas com arte, cultura e entretenimento. Mais do que um evento, o Festival Nacional de Arte de Rua é uma ação descentralizadora que fomenta potencialmente a economia em seus vários setores e reafirma a força social de um projeto criado e pensado para a população. O setor hoteleiro e gastronômico; artistas locais e de reconhecimento nacional; serviços de impressão, mídia e marketing; área social, educação e cultura: são parte dos setores que recebem diretamente o impacto positivo da ação que já entrará na sua 4ª edição.

O Festival Nacional de Arte de Rua é reconhecido como um dos mais expressivos projetos multiculturais do Estado de Minas Gerais, transformando Sete Lagoas e região em um polo de atividades que emprega, gera renda e oferece acesso democrático aos bens culturais. Contando com uma programação extensa com acesso gratuito, demonstra o compromisso da Cimento Nacional com a responsabilidade social no território em que atua. Ao todo, mais de mil artistas e 81 mil pessoas participaram das três últimas edições do projeto. Desta forma, a Cimento Nacional não é apenas a patrocinadora, é também a principal responsável por transformar positivamente toda uma região e grande parte da população interessada em consumir cultura.”

Alan Keller, coreógrafo e produtor cultural de Sete Lagoas.

Cultura (Circuito Cultural Nacional)



Objetivo 8 – Trabalho e Crescimento Econômico

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todas e todos.

Metas:

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.5 Alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.6 Reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

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.

8.9 Conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais.



Escolas Esportivas Estrela Nacional (esporte)

Projeto Movimento-se + (Unidade Pitimbu/PB): tem o objetivo de oportunizar ações voltadas para o esporte (funcional e futebol de areia) e lazer recreativo, prestados a diferentes públicos, bem como, promover a utilização e ressignificação dos espaços públicos de esporte e lazer, fortalecendo o vínculo com os cidadãos e oportunizando o acesso ao exercício físico orientado, como forma de promoção da saúde coletiva.

Impacto: mais de 120 pessoas atendidas, com mais de 500 horas de aula e seis momentos de conscientização. Como ganhos sociais podemos mencionar qualidade de vida, promoção da saúde física e mental, socialização e desenvolvimento social, empoderamento feminino, conscientização contra a violência doméstica, exploração infantil e saúde da mulher.

Projeto Equipe Trilhar (Unidade Sete Lagoas/MG): desde 2014 realizamos projetos sociais de esportes em Sete Lagoas/MG onde, inicialmente, eram atendidos 60 adolescentes na modalidade futebol de campo. Em 2021 já são cerca de 350 adolescentes, incluindo a modalidade capoeira. Os projetos desenvolvidos estão impulsionando vários adolescentes para times de renome dos estados de Minas Gerais e Paraíba.

Impacto: mais de 200 horas/aula, seis momentos de conscientização e 300 jovens atendidos, além dos ganhos sociais: qualidade de vida, promoção da saúde física e mental, socialização e desenvolvimento social, cidadania e civilidade, conscientização contra a violência doméstica, exploração infantil, combate ao uso de drogas e importância da educação formal.

“Pra mim, o projeto foi de extrema importância, principalmente para a comunidade de Camucim, especialmente as mulheres, pois não tínhamos essa oportunidade de fazer exercícios com orientação profissional. Apenas algumas de nós fazíamos caminhadas, mas de forma aleatória, sem acompanhamento. O projeto foi excelente também porque conseguiu unir as mulheres para além da proposta de movimentar-se mais: nos ajudou com orientações nutricionais, nos ensinou a usar o que tínhamos em casa da melhor forma; nos ajudou na saúde emocional, pois vir pra o projeto nos fez enxergar a vida com mais esperança, dividir nossas inseguranças e superar desafios, ajudou na autoestima de muitas de nós e ainda melhorou a saúde física da comunidade. Sou muito feliz por ter participado e continuo seguindo as orientações dadas por meio do projeto buscando sempre a qualidade de vida”.

Josefa Carneiro, moradora da Comunidade Camucim e participante do Projeto Movimento-se +

Esporte (Escolas esportivas Estrela Nacional)



Objetivo 10 - Redução das Desigualdades

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

Metas:

10.2. Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e promover legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.



Atitude que constrói (voluntariado)

Programa Atitude que constrói (em todas as unidades): tendo o voluntariado como instrumento de transformação das pessoas e, conseqüentemente, de uma empresa, além de geração de impacto social na sociedade e mudança da vida das pessoas, nosso programa busca promover ações voluntárias em todas as unidades.

Impacto: 920 horas de voluntariado, mais de 250 voluntários e 59 instituições atendidas.

Entre as ações, destacamos o Dia do Bem e o Natal Solidário, realizados em diversas unidades:

Dia do Bem (unidades de Arcos, Matozinhos, Cantagalo, Pitimbu e Sete Lagoas): mais de 600 horas de voluntariado foram dedicadas às melhorias dos espaços físicos, atendimentos básicos à vida e principalmente tratativas relacionadas à Covid-19,

com a dedicação de cerca de 200 voluntários.

Impacto: Mais de 30 instituições contempladas.

Natal solidário (em todas as unidades): fechando as ações do ano, cada unidade realizou o seu Natal solidário em prol de intuições locais. Entre as ações, estiveram doação de brinquedos, roupas, alimentos e realização de evento para crianças.

As ações de 2021 também incluíram apoio à campanha de vacinação contra a Covid-19, doações de uniformes antigos para associações locais, fomento à horta comunitária, entre outras iniciativas. Para 2022 temos o desafio de integrar ainda mais as novas unidades à cadeia social da Cimento Nacional, dando continuidade à formação e fortalecimento dos comitês locais.

"Poder atuar como voluntário não tem preço. O retorno que recebemos destas pessoas é fantástico: elas são gratas por serem percebidas e receberem atenção e carinho. Com a parceria da empresa isso ter maior abrangência e temos a condição de fazer ações bem estruturadas e organizadas. A ação é sempre esperada por nossa equipe, que sempre me questiona: "o que vamos fazer este ano? Vamos trabalhar onde?" Temos uma equipe supermotivada e à disposição para agir."

José Alex - Supervisor de Ensacadeira

Voluntariado (Atitude que constrói)

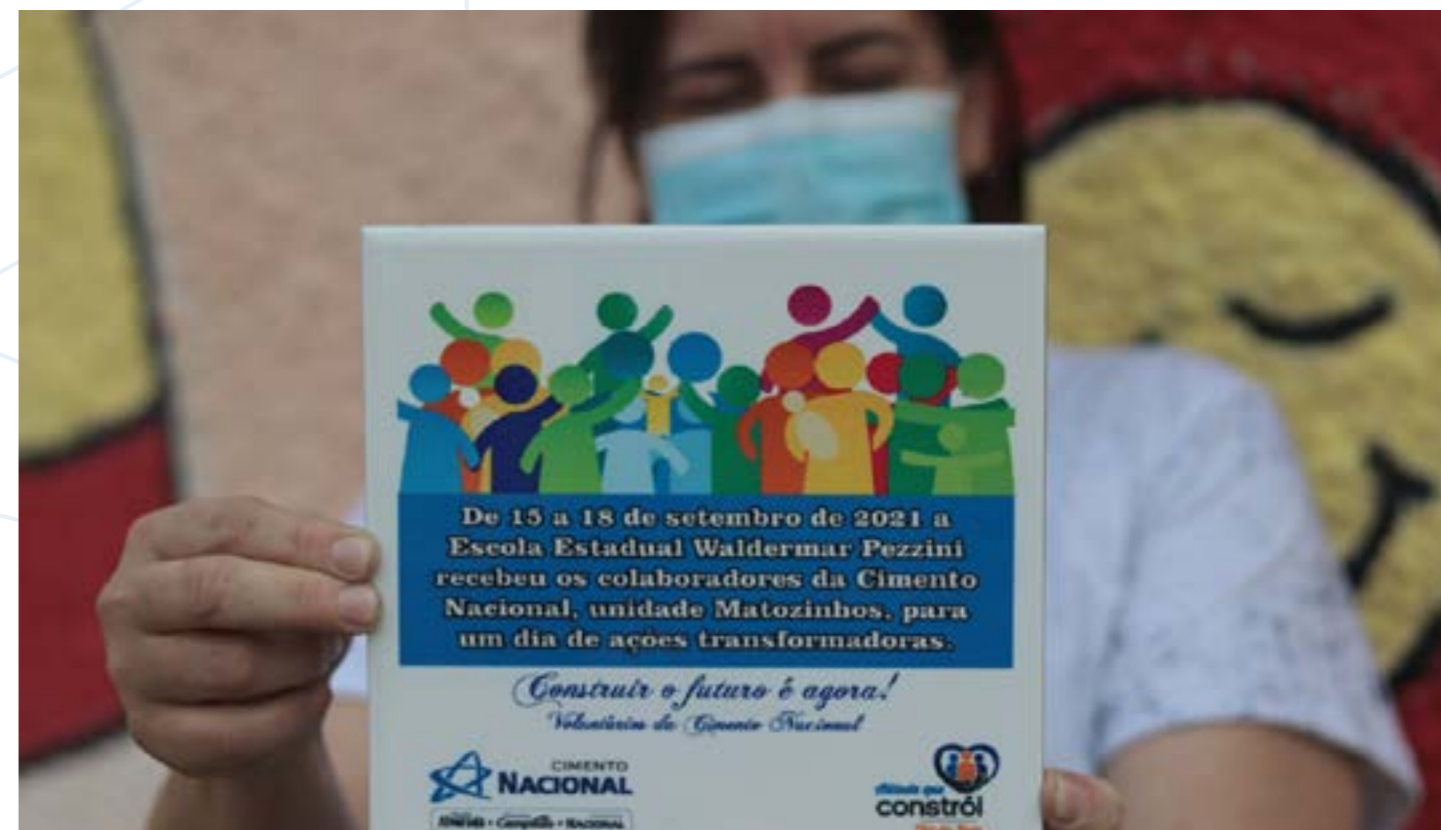


Objetivo 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis

Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.

Metas:

- 11.1 Até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos e urbanizar as favelas.
- 11.3 Até 2030, aumentar a urbanização inclusiva e sustentável, e a capacidade para o planejamento e a gestão participativa, integrada e sustentável dos assentamentos humanos, em todos os países.
- 11.4 Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o patrimônio cultural e natural do mundo.
- 11.6 Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita das cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros.
- 11.7 Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, em particular para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.





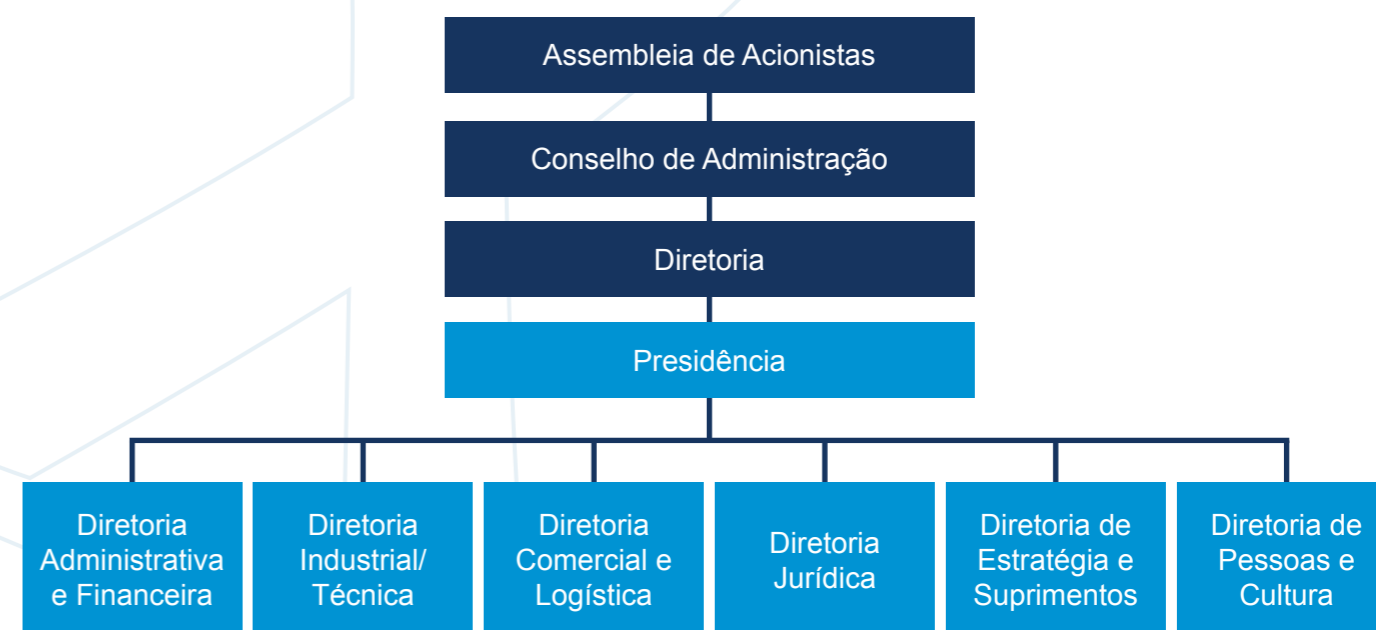
Pilar G - Governança corporativa

GRI 102-18

Para que nossa jornada sustentável seja consistente, governança precisa estar na base da estratégia. O G do ASG, portanto, é a base para que os demais pilares sejam verdadeira e eficientemente materializados. Afinal, somente com uma governança sólida é possível realizar e sustentar ações ambientais e sociais efetivas, de forma consistente e transparente.

Nossa estrutura de Governança está definida no Estatuto Social e em Acordo de Acio-

nistas, sendo composta pela Assembleia de Acionistas, Conselho de Administração e pela Diretoria-Executiva, atualmente composta pela Presidência, Diretoria Administrativa e Financeira, Diretoria Industrial (no caso das fábricas) e Técnica (no caso das mineradoras), Diretoria Comercial, Diretoria Jurídica, e, como resultado do processo de integração, também pela Diretoria de Estratégia e Suprimentos e Diretoria de Pessoas e Cultura, conforme organograma a seguir:



A partir do processo de integração em curso em 2021, estamos também amadurecendo nossa governança corporativa, adotando as melhores práticas da empresa adquirida, que, ao longo de sua história,

soma experiências de diferentes gestões multinacionais. Tudo isso, sempre em busca e em linha com a nossa simplicidade e objetividade, que nos conferem agilidade para aproveitamento das oportunidades.

Conselho de administração

GRI 102-22, 102-23, 102-24, 102-26, 405-1

Ao Conselho de Administração competem a discussão e as decisões e diretrizes gerais relativas ao negócio e às nossas atividades, incluindo, sem se limitar, àquelas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, conforme previsto no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas.

O Conselho é composto por seis conselheiros titulares e dois suplentes. Dos titulares, três são nomeados direta e exclusivamente pelo Grupo Brennand e os outros três, pelo Grupo Buzzi.

Desde 2019, o Conselho conta também com o assessoramento do Comitê de Operações para assuntos técnicos e novos projetos, inclusive, mediante a coleta de informações técnicas apuradas *in loco*.

Todos os membros são qualificados, de reputação ilibada e caráter incontestáveis, conforme Lei das Sociedades Anônimas.

Em 2021, foram inicialmente previstas seis reuniões anuais, tendo, ao final, sido realizadas sete, todas com participação de 100% dos membros.

Conselheiros titulares

- Ricardo Coimbra de Almeida Brennand Filho (Presidente)
- José Jaime Monteiro Brennand
- Antonio Luiz de Almeida Brennand
- Luigi Buzzi
- Paolo Burlando (Vice-Presidente)

Membros suplentes

- Luiza Brennand Guerra Dias Pereira
- José Ricardo Brennand de Carvalho

Comitê de operações

- José Eduardo Ferreira Ramos (Diretor-presidente)
- Edson das Dores Ribeiro (Diretor Industrial)
- Silvio Ikeda (Gerente de Processo e Combustão da Buzzi Unicem SA)

Diretoria

Além de atuar em conjunto com o Conselho quanto às discussões e decisões relacionadas à gestão do dia a dia e à administração dos nossos negócios e atividades, competem à Diretoria as decisões relacionadas às atividades operacionais, administrativas, financeiras, comerciais, de recursos humanos e jurídicas, além da gestão dos riscos e pontos críticos e importantes, de acordo com as disposições do Estatuto Social, do Acordo de Acionistas e diretrizes do Conselho de Administração.

- José Eduardo Ferreira Ramos (Diretor Presidente)
- Edson das Dores Ribeiro (Diretor Industrial/Técnico)
- Horácio José Carlos de Mendonça (Diretor Jurídico)
- Eduardo Luiz Simão Lamana (Diretor Comercial)
- Mariana Moura Abreu e Silva (Diretora de Pessoas e Cultura)

Em sua atuação, a Diretoria conta com apoio de comitês internos, de livre criação e destituição, que têm a função de facilitar a gestão, tornando as tomadas de decisões mais ágeis e assertivas. Atualmente, compõem nossa estrutura 10 comitês. São eles:

- Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho;
- Comitê de Insumos e Matérias-Primas;
- Comitê de Serviços e Materiais;
- Comitês de Tributos;
- Comitê de Capex;
- Comitê de TI;
- Comitê de Pessoas;
- Comitê de Operações;
- Comitê de Coprocessamento;
- Comitê de Relações Trabalhistas.

Diversidade em órgãos de governança e colaboradores em 2021

GRI 405-1

Número de colaboradores por categoria funcional	Homens	Mulheres	Total
Executivos	1	0	1
Alta gerência	5	1	6
Média gerência	26	6	32
Administrativo	307	175	482
Operacional	618	23	641
Estagiários	25	40	65
Assistentes	0	0	0
# de graduados	247	127	374



Ética e integridade

GRI 102-16, 102-17, 205-2, 205-3, 419-1

Por um lado, termos começado nosso negócio com o respaldo da experiência do grupo fundador e com projetos *greenfield* nos deu a oportunidade de fazer certo desde o início, cumprindo e indo além de todos os processos regulatórios, com respeito às pessoas e às comunidades onde estamos inseridos, tendo por princípio a prevenção. Por outro lado, o maior tempo de operação e seu histórico davam à empresa adquirida uma estrutura de *compliance* mais robusta e uma cultura mais enraizada em relação ao tema, com diversas ações em prática e um avanço maior em relação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), já que a gestão anterior tinha sede na Europa, cuja lei inspirou a própria legislação brasileira.

Contudo, as operações também traziam desafios jurídicos, que demandam especial atenção e tempo para serem sanados, e que, até então, não faziam parte do histórico da Cimento Nacional.

Além do mapeamento dos pontos fortes e de melhoria de cada empresa, e a definição do modelo a ser adotado, já em 2021 iniciamos o trabalho objetivando uma simplicidade ainda maior do Código de Conduta da antiga Cimento Nacional, com alguns ajustes inspirados no modelo da empresa adquirida. A nova versão do documento será distribuída para todos os colaboradores em 2022. Para este próximo ano, uma nova revisão será feita com a assessoria de uma empresa externa especializada.

O Código de Conduta reúne um conjunto de regras que guiam as atitudes e comportamentos de toda liderança e colaboradores junto aos diversos públicos de interação e áreas de atuação, fundamentado em princípios éticos que refletem a identidade organizacional a partir da nossa missão, visão e valores. Com ele, estabelecemos um padrão de relacionamento com todos os públicos que interagem com a empresa, como clientes, funcionários, fornecedores, acionistas, concorrentes, governo e comunidade em geral, reunindo as principais orientações para o exercício de uma conduta íntegra e indicando a direção correta para a tomada de decisões em diversas situações. Em resumo, o Código de Conduta tem como objetivos:

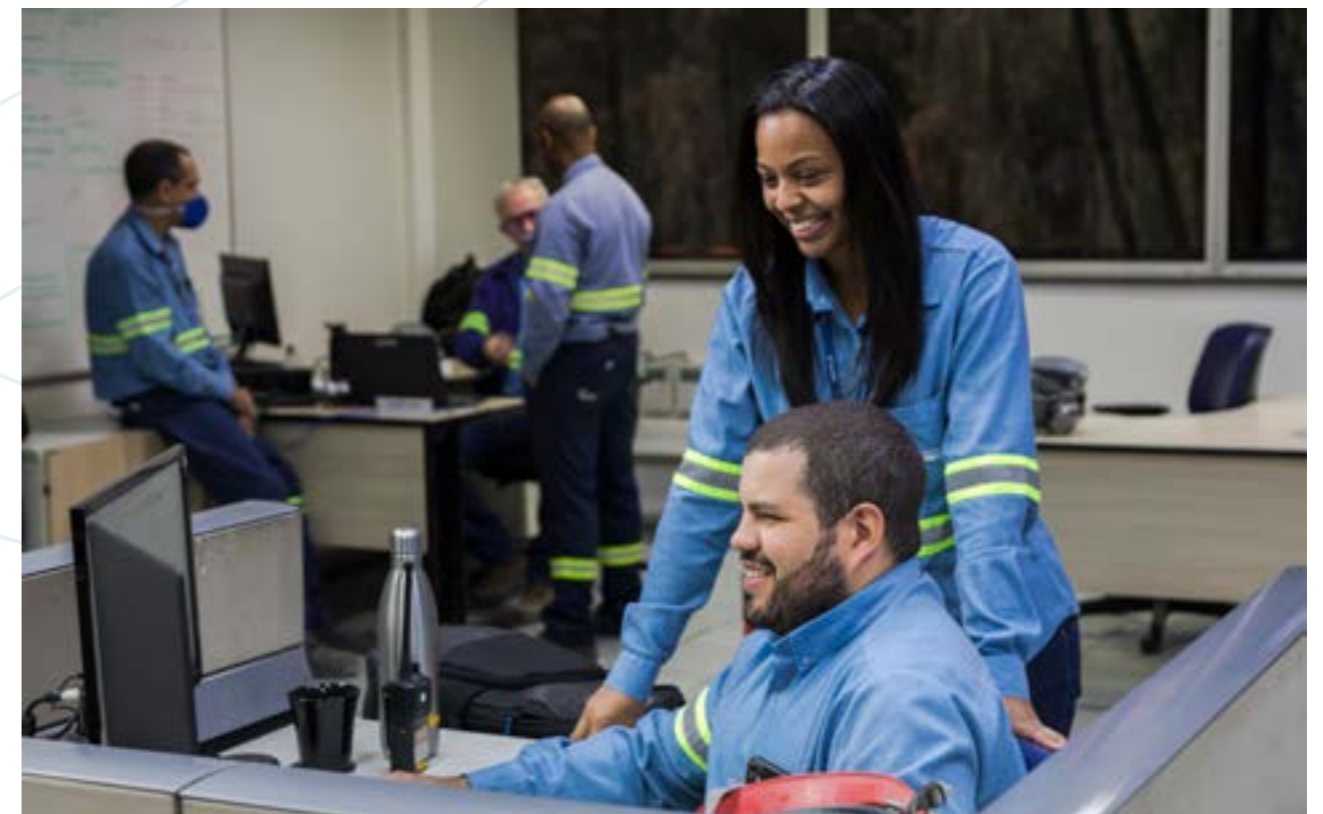
- Orientar os colaboradores a praticar e respeitar nossos valores;
- Ser uma referência formal e institucional para as condutas pessoal e profissional de todos os colaboradores, independentemente do cargo que ocupem ou função que desempenhem;
- Criar um padrão de relacionamento com todos os públicos envolvidos, tais como acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, Governo e comunidade em geral.

Ainda como parte do processo de integração, foi dado início à unificação do Programa de *Compliance*, com objetivo de uniformizar e equalizar as diretrizes, regras e procedimentos para nossa atuação em conformidade às leis, normais internas e aos padrões éticos, com destaque para as adequações voltadas ao atendimento das exigências previstas na LGPD; redesenho do fluxo de tratamento de denúncias, com criação da figura do *Compliance Officer* como responsável, dentre outras atuações, pela gestão do canal de denúncias interno; atualização do Código de Conduta; elaboração de novas políticas, implementação de novas ações e realização de treinamentos previstos para 2022.

Para nos apoiar em todas as questões de ética e integridade, contamos com o Comitê de Ética, composto pelo Presidente Executivo, Diretor Jurídico, Diretor Técnico e Gerente de Gente e Gestão, a quem compete monitorar, orientar e assegurar a ética nas relações. Ainda em 2021, a estrutura do referido Comitê foi revisitada, de modo que, em 2022, além de receber nova denominação - Comitê de *Compliance* - passará a ser composto pelo Presidente, pelo Diretor Jurídico (*Compliance Officer*), pela Diretora de Pessoas e Cultura e pela Gerente Jurídica.

Em 2021, o canal recebeu uma única denúncia, devidamente encaminhada e tratada.

Canal de denúncia: codigodeconduta@cimentonacional.com.br



Número total de colaboradores aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização por categoria (nível e função)

Indicador	2019	2020	2021
Nível			
Executivos	0	0	7
Alta gerência	0	0	3
Média gerência	2	2	12
Administrativo	47	33	20
Operacional	27	65	97
Estagiários	0	19	3
Função			
Técnica	18	48	49
Administrativa	45	36	45
Produção	13	35	48

Número total de colaboradores que receberam capacitação em combate à corrupção por categoria (nível e função)

Indicador	2019	2020	2021
Nível			
Executivos	0	0	7
Alta gerência	0	0	3
Média gerência	2	2	12
Administrativo	47	33	20
Operacional	27	65	97
Estagiários	0	19	3
Função			
Técnica	18	48	49
Administrativa	45	36	45
Produção	13	35	48

Número total de parceiros de negócio por tipo

Indicador	2019	2020	2021
Manutenção de equipamento	6	13	365
Manutenção preventiva	8	0	
Aluguel de equipamento com operador	14	13	107
Mão-de-obra terceirizada	11	8	128
Testes de laboratório	4	0	
Consultoria	2	0	
Serviço ambiental	0	6	51
Serviço de logística	0	5	
Segurança patrimonial	4	4	15
Manutenção e limpeza industrial	2	4	73
Topografia	0	2	22
Transporte de empregados	0	1	9
Refeitório	1	1	8
Controle de pragas	2	1	4
Destinação de resíduos	3	0	

Número total de parceiros de negócio para os quais as políticas e procedimentos anticorrupção da organização foram comunicados - discriminados por tipos

A Cimento Nacional não tem por prática mostrar o código de conduta aos parceiros de negócio.

(*) Os órgãos de governança que existem dentro da organização, como o conselho de administração, comitê de gestão ou órgão semelhante

(**) exceto membros de órgãos de governança

(***) Parceiros de negócios incluem, entre outros, fornecedores (consultores, empreiteiros, distribuidores, franqueados ou licenciados, trabalhadores domésticos, empreiteiros independentes, fabricantes, produtores primários, subcontratados e atacadistas), agentes, lobistas e outros intermediários, *joint venture*, governos e clientes.

O número total de parceiros de negócios deve ser estimado.

Casos confirmados de corrupção e ações tomadas

GRI 205-3

Indicador	2019	2020	2021
Número total dos casos confirmados de corrupção. (*)	0	0	0
Natureza dos casos confirmados de corrupção	0	0	0
Número total de casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção.	0	0	0
Número total de casos confirmados em que contratos com parceiros de negócios foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção.	0	0	0
Processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados no período coberto pelo relatório e o resultado desses processos.	0	0	0

(*) Casos confirmados de corrupção: Casos de corrupção comprovados. Isso não inclui casos de corrupção que ainda estão sob investigação no período coberto pelo relatório.

Não conformidade com leis e regulamentos nas áreas social e econômica

GRI 419-1

Indicador	2019	2020	2021
Multas e sanções não monetárias significativas por não conformidade com leis e/ou regulamentos na área socioeconômica em termos de:			
1. Declarações / convenções / tratados internacionais e regulamentações nacionais, subnacionais, regionais e locais	0	0	0
2. Casos movidos contra a organização por meio do uso de mecanismos de disputa internacional ou mecanismos de disputa nacionais supervisionados por autoridades governamentais.	0	0	0
Multas e sanções não monetárias significativas por não conformidade com leis e/ou regulamentos na área socioeconômica em termos de:			
1. Não conformidades ambientais com leis e regulamentos (GRI 307-1)	0	0	0
2. Não conformidades relacionadas a produtos e serviços	0	0	0
3. Não conformidades com outras leis e regulamentos (por exemplo, leis e regulamentos relacionados à fraude contábil, discriminação no local de trabalho ou corrupção)	0	0	0

Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção

GRI 205-2

Indicador	2019	2020	2021
Número total de membros do órgão de governança (*) ao final do período de relato	10	10	10
Número total de membros do órgão de governança aos quais foram comunicadas as políticas e os procedimentos de combate à corrupção adotados pela organização (durante o período de relato)	0	0	2
Número total de membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção (durante o período de relato)	0	0	2
Total de colaboradores (**)	681	712	1.227
Total de colaboradores por função			
Técnica	201	213	367
Administrativa	251	254	438
Produção	229	245	422





Desempenho econômico-financeiro



Com a aquisição das novas operações, em comparação a 2020, tivemos um incremento de 98% na receita, em comparação ao mesmo período. Tal desempenho viabilizou um aumento de 1,98 vezes o valor gerado e distribuído para a sociedade.

Valor Econômico Gerado e Distribuído (R\$ por mil)

GRI 201-1

Indicador	2019	2020	2021
Receitas	594.614	820.436	1.622.093
Valor Econômico Distribuído			
Custos operacionais	459.244	496.711	1.030.061
Salários e benefícios aos colaboradores	32.764	39.766	69.364
Pagamentos para financiadores	27.644	21.130	22.817
Pagamentos para governos	5.945	26.317	59.196
Valor econômico retido	69.017	236.512	440.655



Anexos

Conteúdo GRI

GRI Standard	Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
Conteúdo padrão			
GRI 101: Fundamentos 2016			
Perfil organizacional			
GRI 102: Conteúdo padrão 2016			
GRI 102-1	Nome da organização	Cimento Nacional	
GRI 102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Produção de cimento, Cimento Nacional, Cimento Campeão e Cimento Alvorada	
GRI 102-3	Localização da sede da organização	Recife/PE	
GRI 102-4	Local de operações	Sete Lagoas (MG), Pitimbu (PB), Arcos (MG), Matozinhos (MG), Santa Luzia (MG) e Cantagalo (RJ)	
GRI 102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	Empresa de capital fechado e sociedade anônima	
GRI 102-6	Mercados atendidos	Brasil	
GRI 102-7	Porte da organização	Páginas 15 e 21	
GRI 102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Páginas 21 e 67	8.8, 10.3
GRI 102-9	Cadeia de fornecedores	Páginas 80 e 82	3
GRI 102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Páginas 04 e 82	
GRI 102-11	Princípio ou abordagem da precaução	A Cimento Nacional norteia suas atividades pelo Princípio da Precaução (estabelecido na Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, na Conferência Rio-92), o qual indica que não será utilizada a falta de certeza científica total como razão para o adiamento de medidas eficazes para evitar a degradação ambiental onde existam ameaças de riscos sérios ou irreversíveis. A Cimento Nacional adotou esse princípio internacional em busca de uma produção mais sustentável.	

GRI Standard		Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
GRI 102-12	Iniciativas externas	Páginas 50 e 51		
GRI 102-13	Participação em associações	Página 83		
Estratégia				
GRI 102: Conteúdo padrão 2016				
GRI 102-14	Declaração do mais alto executivo	Página 16		
GRI 102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Página 31		
Ética e integridade				
GRI 102: Conteúdo padrão 2016				
GRI 102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Página 98	16.3	10
GRI 102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes à ética	Página 98	16.3	10
Governança				
GRI 102: Conteúdo padrão 2016				
GRI 102-18	Estrutura de governança	Página 95		
GRI 102-38	Proporção da remuneração total anual	Página 67		
Engajamento com as partes interessadas				
GRI 102: Conteúdo padrão 2016				
GRI 102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Página 6		
GRI 102-41	Acordos de negociação coletiva	Páginas 67 e 68	8.8, 8.8.2	
GRI 102-42	Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	Página 6		
GRI 102-43	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 6		
GRI 102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	Página 6		

GRI Standard		Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
Práticas de relato				
GRI 102: Conteúdo padrão 2016				
GRI 102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas			
GRI 102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos limites de tópicos	Página 6		
GRI 102-47	Lista de tópicos materiais	Página 6		
GRI 102-48	Reformulações de informações	Não aplicável		
GRI 102-49	Alterações no relato	Não aplicável		
GRI 102-50	Período coberto pelo relatório	Página 4		
GRI 102-51	Data do relatório mais recente	Página 4		
GRI 102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Página 52		
GRI 102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	sustentabilidade@cimentonacional.com.br		
GRI 102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Página 4		
GRI 102-55	Sumário de conteúdo da GRI	Página 109		
GRI 102-56	Verificação externa	Página 4		

GRI Standard	Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
--------------	------------------------------------	-----	------

Tópico Econômico

Tópico material: Desempenho econômico			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu Limite	Página 107	7
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 107	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 107	
GRI 201: Desempenho econômico 2016			
GRI 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 107	8.1, 8.2, 8.2.1, 9.1, 9.4, 9.4.1, 9.5, 17.1.2
Tópico material: Práticas de suprimentos			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu Limite	Página 82	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 82	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 82	
GRI 204: Práticas de suprimentos 2016			
GRI 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Página 82	8.3, 9.3.1
Tópico material: Anticorrupção			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 98	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 98	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 98	
GRI 205: Anticorrupção 2016			
GRI 205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 98	16.5.2 10
GRI 205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 98	16.5.2 10

GRI Standard	Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
--------------	------------------------------------	-----	------

Tópicos Ambientais

Tópico material: Materiais			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 55 e 60	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 55 e 60	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 55 e 60	
GRI 301: Materiais 2016			
GRI 301-1	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 55	
GRI 301-2	Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Página 60	
Tópico material: Energia			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 62	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 62	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 62	
GRI 302: Energia 2016			
GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 62	
GRI 302-3	Intensidade Energética	Página 62	
Tópico material: Água e efluentes			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 63	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 63	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 63	
GRI 303: Água e efluentes 2018			
GRI 303-2	Gestão de impactos relacionado ao descarte de água	Página 63	6.4 8

GRI Standard	Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
Tópico material: Biodiversidade			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 64	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 64	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 64	
GRI 304: Biodiversidade 2016			
GRI 304-3	Habitats protegidos ou restaurados	Página 64	
Tópico material: Emissões			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 58 e 59	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 58 e 59	9.4, 12.4, 12.5, 13.1, 13.3, 14.2, 14.3, 15.1
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 58 e 59	
GRI 305: Emissões 2016			
GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 58 e 59	3.9, 9.4.1, 12.4, 14.3, 15.2
GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Páginas 58 e 59	3.9, 9.4.1, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
GRI 305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 58 e 59	13.1, 14.3, 15.2

GRI Standard	Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
Tópicos Sociais			
Tópico material: Emprego			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 67	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 67	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 67	
GRI 401: Emprego 2016			
GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 67	5.1, 8.5, 8.6, 10.3
Tópico material: Saúde e Segurança ocupacional			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Páginas 74 e 77	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Páginas 74 e 77	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Páginas 74 e 77	
GRI 403: Saúde e Segurança ocupacional 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 74	3.8, 8.8
GRI 403-9	Acidentes de trabalho	Página 77	3.8, 8.8, 8.8.1
Tópico material: Treinamento e educação			
GRI 103: Forma de gestão 2016			
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 67 e 70	
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 67 e 70	
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 67 e 70	

GRI Standard		Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
GRI 404: Treinamento e educação 2016				
GRI 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 67 e 70	4.3, 4.3.1, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3	6
GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 67 e 70	5.1, 8.5, 10.3	6
Tópico material: Diversidade e igualdade de oportunidades				
GRI 103: Forma de gestão 2016				
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 96		
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 96		
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 96		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016				
GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 96	5.5.2, 8.5, 16.7.1	6
Tópico material: Comunidades locais				
GRI 103: Forma de gestão 2016				
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 84		
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 84		1
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 84		
GRI 413: Comunidades locais 2016				
GRI 413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 84		1

GRI Standard		Página de referência ou divulgação	ODS	UNGC
Tópico material: Conformidade socioeconômica				
GRI 103: Forma de gestão 2016				
GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	Página 98		
GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	Página 98		
GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Página 98		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016				
GRI 419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Página 98	16.3, 16.5.2	

Expediente

Coordenação Geral
Gerência de Sustentabilidade
Eduardo Teixeira

Equipe

Diretora de Pessoas e Cultura - **Mariana Moura**

Gerente Corporativo de SST - **Bruno Roldão**

Gerente Corporativa de Inteligência de Mercado e Marketing - **Rodrigo Landroni**

Gerente de Gestão de Pessoal - **Fernanda Camelo**

Gerente Corporativo de Meio Ambiente e Coprocessamento - **Murilo Laurindo**

Gerente Corporativo de Processo e Qualidade - **Leandro Couto**

Gerente Corporativo Jurídico - **Dra. Maria Eduarda Faria**

Coordenador de Gestão de Pessoal - **Felipe Oliveira**

Coordenadora Corporativa de Sistema de Gestão - **Alexandra Nicacio**

Coordenadora Corporativa de Responsabilidade Social, Diversidade e Inclusão - **Amanda Lara**

Especialista de Comunicação e Marketing - **Debora Colen**

Analista de Marketing - **Rafaela Silva**

Analista de Comunicação - **Daniela Monteiro**

Analista de Sustentabilidade - **Bolivar Soares**

Gestão do Projeto, Indicadores GRI e Indicadores da Indústria de Cimento
Combustech Tecnologia da Combustão

Conteúdo e edição
Caires Comunicação – Paula Caires

Projeto Gráfico e diagramação
Rener Cançado

Fotografia
Banco de Imagens Cimento Nacional

Tradução
LATAM Traduções

Sede Cimento Nacional:

GRI 102-3

Endereço: Avenida Engenheiro Domingos Ferreira nº 2589, 3 andar, sala 301, Edf. Empresarial Alexandre de Castro e Silva, Boa Viagem, CEP 52.060-235.