2024. Relatório de Sustentabilidade

VEDACIT

PAZ PRA TODA OBRA

VEDACIT

01. 02. 03. 04. 05. 06. 07. 08. 09. 10. 11.

DESTAQUES 2024
P. 3

MENSAGENS DA LIDERANÇA
P. 4

Mensagem do Conselho de Administração
P. 5

Mensagem da Diretoria-Executiva
P. 7

PERFIL CORPORATIVO
P. 9

Cultura, Missão, Valores e Propósito
P. 11

Estrutura
P. 12

Projeto Vroom
P. 13

Produtos e marcas
P. 14

Prêmios e certificações
P. 17

ESTRATÉGIA E GESTÃO
P. 18

Inovação
P. 20

Sustentabilidade
P. 22

Metas ESG
P. 23

GOVERNANÇA CORPORATIVA
P. 25

Ética e integridade
P. 27

Estrutura de governança
P. 29

Gestão de riscos
P. 32

DESEMPENHO OPERACIONAL
P. 33

Resultados econômico-financeiros
P. 35

COMPROMISSO COM OS COLABORADORES
P. 36

Diversidade e inclusão
P. 41

Desenvolvimento e capacitação
P. 44

Saúde, segurança e bem-estar
P. 47

COMPROMISSO SOCIAL
P. 51

Cadeia de produção
P. 53

Clientes e consumidores
P. 55

Desenvolvimento local
P. 56

Instituto Vedacit
P. 58

COMPROMISSO AMBIENTAL
P. 62

Emissões
P. 64

Energia
P. 65

Resíduos
P. 66

Recursos hídricos
P. 68

SOBRE ESTE RELATÓRIO
P. 69

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI
P. 70

CORPORATIVOS »

LANÇAMENTO DA CAMPANHA PAZ PRA TODA OBRA.

AMPLIAÇÃO DAS REGIONAIS DE VENDAS, DE QUATRO PARA SETE.

IMPLANTAÇÃO DE FERRAMENTA DE *PROCUREMENT* E ANÁLISE DE RISCOS DE FORNECEDORES.

FINANCEIROS »

OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DO FLUXO DE CAIXA E DO CAPITAL DE GIRO.

REVISÃO TRIBUTÁRIA.

DESTAQUE PARA O DESEMPENHO NAS REGIÕES NORDESTE, CENTRO-OESTE E SUL.

OPERACIONAIS »

INÍCIO DAS OPERAÇÕES EM ITATIBA.

MELHORA NO INDICADOR OTIF (*ON-TIME IN-FULL*), QUE MEDE A QUANTIDADE, A PONTUALIDADE E A QUALIDADE DAS ENTREGAS.

SOCIOAMBIENTAIS »

MAIOR PRESENÇA DE PESSOAS PRETAS E PARDAS EM CARGOS DE LIDERANÇA.

ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE TRANSPORTES SUSTENTÁVEL.

OBTENÇÃO DAS CERTIFICAÇÕES LEED GOLD E PLATINUM PARA AS INSTALAÇÕES EM ITATIBA.

02. Mensagens da liderança GRI 2-22

P. 5 »Mensagem do Conselho de Administração

P. 7 »Mensagem da Diretoria-Executiva

01.
02.
03.
04.
05.
06.
07.
08.
09.
10.
11.

Mensagem do **CONSELHO** de Administração

Orgulhamo-nos da história dos empreendimentos do Grupo Baumgart, o primeiro deles a Vedacit, fundada em 1936, que, em 2024, completou 88 anos de existência.

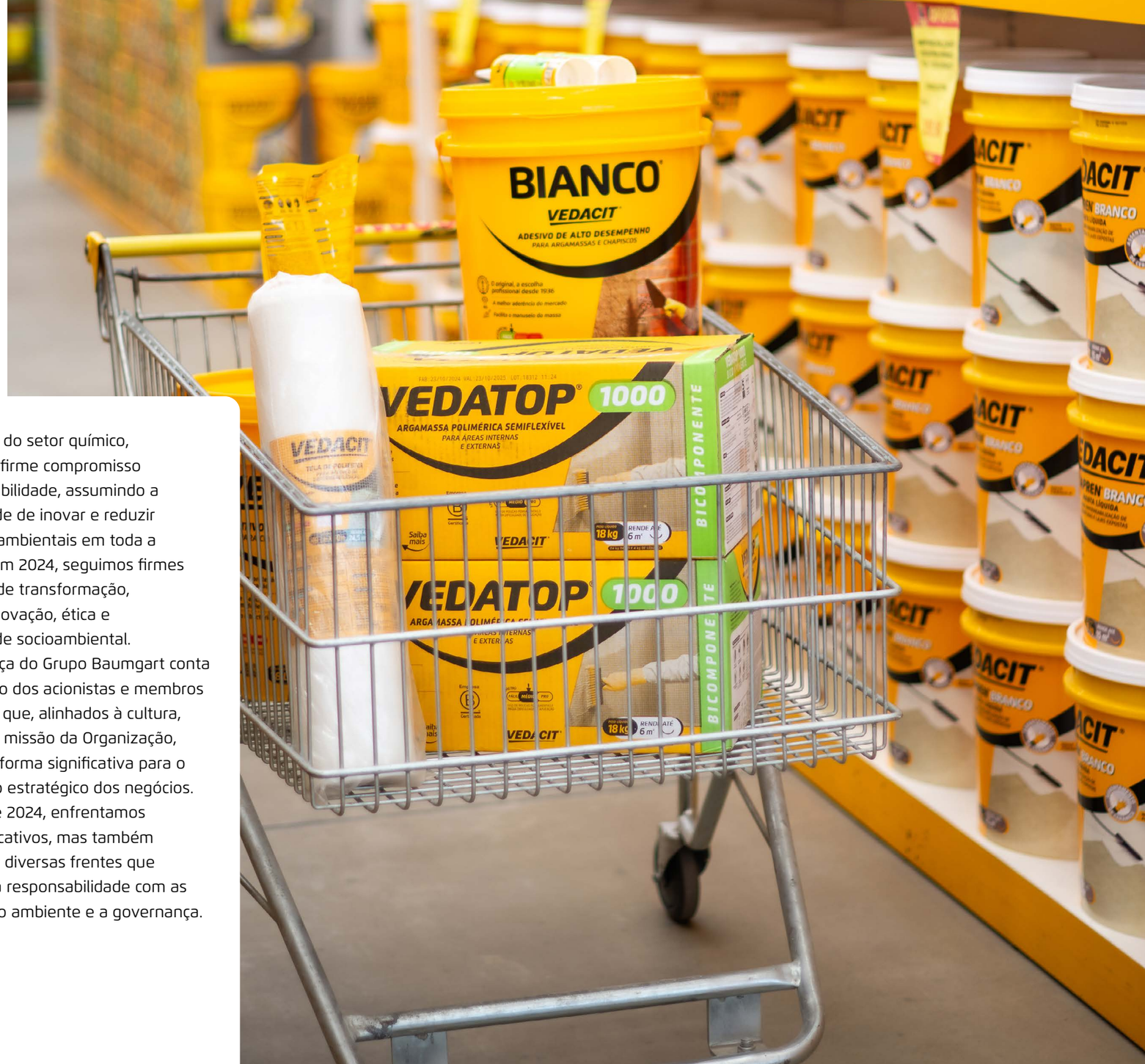
A Empresa é reconhecida por seu protagonismo no desenvolvimento da construção civil brasileira, e sua jornada, construída com base em valores sólidos e transmitidos entre as gerações da Família Baumgart, nos orgulha e inspira.

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024 da Vedacit, um reflexo fiel da nossa atuação, que prioriza a criação de valor compartilhado, de forma transparente e consistente.

Como empresa do setor químico, mantemos um firme compromisso com a sustentabilidade, assumindo a responsabilidade de inovar e reduzir impactos socioambientais em toda a nossa cadeia. Em 2024, seguimos firmes nessa jornada de transformação, que combina inovação, ética e responsabilidade socioambiental.

A governança do Grupo Baumgart conta com o empenho dos acionistas e membros independentes que, alinhados à cultura, aos valores e à missão da Organização, contribuem de forma significativa para o direcionamento estratégico dos negócios.

Ao longo de 2024, enfrentamos desafios significativos, mas também avançamos em diversas frentes que reforçam nossa responsabilidade com as pessoas, o meio ambiente e a governança.



Adotamos práticas mais sustentáveis em nossos processos, ampliamos projetos sociais de impacto positivo em nossas comunidades e fortalecemos a transparência na gestão e na tomada de decisões.

Tivemos importantes avanços na agenda ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança), tratada no Conselho de Administração e em seus comitês de assessoramento, que consideram os aspectos sociais e de governança de maneira transversal em suas agendas temáticas e em todas as propostas de deliberação, novos projetos e investimentos.

Um dos marcos importantes foi o início do processo de recertificação da Vedacit como Empresa B, reconhecimento que reforça nosso alinhamento aos mais altos padrões de desempenho social, ambiental e de responsabilidade corporativa. A busca da manutenção desse selo trata-se de um compromisso público de que nossas decisões consideram não apenas o retorno financeiro, mas também o bem-estar das pessoas e a preservação do planeta. Demonstra que nossas ações são monitoradas com base em critérios rigorosos de governança, impacto ambiental, relação com a comunidade, condições de trabalho e modelo de negócios. E mais do que isso, exige que esse processo seja contínuo: a recertificação a cada três anos garante que estejamos sempre em evolução.

Reforçamos, em 2024, o impacto social das nossas ações com programas que alcançaram milhares de pessoas, por meio do Instituto Vedacit, fortalecendo vínculos com as comunidades e contribuindo para a redução de desigualdades. Seguimos promovendo o acesso ao conhecimento, à habitação digna e ao desenvolvimento local, pilares que sustentam a nossa atuação social e a construção de um legado duradouro.

Acreditamos que a sustentabilidade não é apenas um pilar estratégico, mas uma jornada coletiva. Seguimos empenhados em agir com responsabilidade, promover inovação com propósito e gerar valor compartilhado para todos os nossos *stakeholders*.

Agradecemos a confiança de todos que caminham ao nosso lado: acionistas, conselheiros, colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores. Olhamos para 2025 com confiança e determinação, certos de que podemos continuar avançando rumo a um futuro cada vez mais sustentável, justo e inovador.

Que sigamos juntos, com coragem e propósito, construindo um futuro melhor para todos. Estamos engajados nessa jornada de sustentabilidade com objetivo de gerar ainda mais impacto positivo para sociedade.

Gabriela Baumgart
Presidente do Conselho de Administração do Grupo Baumgart

Compartilhar valor se manifesta na promoção de acesso ao conhecimento, à habitação digna e ao desenvolvimento local.

Mensagem da DIRETORIA-EXECUTIVA

Em outubro de 2024, realizamos, de forma simbólica, o primeiro envase de Bianco na nova unidade de Itatiba (SP), cujo balde amarelo, agora em exposição, representa a concretização de um projeto de expansão iniciado há cinco anos, além de remeter aos quase 90 anos de nossa história, apontando para o futuro.

O complexo industrial de Itatiba, em operação, é um exemplo do que pretendemos ser daqui em diante: moderna, tecnológica, inovadora, eficiente, com maior capacidade de produção e uma das fábricas de impermeabilizantes mais sustentáveis da América Latina.

As instalações foram projetadas segundo padrões internacionais, com certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), promovendo a eficiência energética e a redução de CO_2, menor uso de recursos e processos produtivos mais controláveis, que permitem o máximo de aproveitamento com menos desperdício de matérias-primas e geração de resíduos.

A unidade também possui equipamentos alinhados à indústria 4.0, mais seguros e ergonômicos para os colaboradores, o que exigiu um processo seletivo mais rigoroso para a contratação de mão-de-obra qualificada e maior capacitação de nossas equipes. Atraímos profissionais da região, com um banco de talentos que chegou a milhares de currículos, contribuindo para o desenvolvimento local.

A transferência da fábrica de São Paulo para Itatiba veio acompanhada de desafios, como a reorganização de nossas equipes, novos processos logísticos, formas de operar e de nos relacionar com os fornecedores. No entanto, as transformações realizadas em 2024 criaram uma plataforma que nos permitirá a obtenção de crescimento acelerado nos próximos anos e a recuperação de nossa participação no mercado.

Visando ao alcance desse objetivo, reestruturamos a área comercial, que passou de quatro para sete regionais. Com a mudança, manteremos gerentes mais próximos dos clientes, com capacidade para atendê-los com a frequência adequada e mais agilidade. Criamos ainda uma regional técnica, para dar maior suporte ao mercado das construtoras.

Estabelecemos uma nova assinatura de marca, com a campanha Paz pra Toda Obra. Após estudos com nossos *stakeholders*, concluímos que os profissionais da construção civil, lojistas e consumidores buscam um produto que traga tranquilidade e segurança para a obra. Queremos ser reconhecidos pelo item que sempre comercializamos em quase nove décadas de história, de altíssima qualidade e durabilidade, que proporciona diversos benefícios aos clientes. Nesse sentido, também imprimimos mais didatismo e clareza nas informações de nossas embalagens e nos pontos de venda, facilitando a escolha e o entendimento quanto à aplicação de produtos.

Como parte de nosso propósito e estratégia, buscamos conscientizar cada vez mais a sociedade sobre a importância da impermeabilização, seja para a saúde e o bem-estar das pessoas, seja para a conservação e proteção do valor dos imóveis e redução de gastos nas reformas com eventuais retrabalhos. Além de fazer parte do Movimento Construção Saudável, em conjunto com outros quatro fabricantes, estamos ampliando nossa parceria com o Senai nacional.

Integramos o Movimento Construção Saudável, mantemos parceria com o Senai e conduzimos o Projeto Estrutura, atestando nosso compromisso social.

O objetivo é colaborar com cursos técnicos, especialmente na área de impermeabilização, para proporcionar melhor qualificação profissional, o que traduz em casas com melhores condições de moradia.

Nossa contribuição social passa também pela atuação do Instituto Vedacit. Com o Projeto Estrutura: a base vem forte, promovemos reforço escolar para alunos da rede pública em Itatiba. Após seis meses de participação na iniciativa, 25% dos estudantes foram aprovados na Escola Técnica Estadual (Etec) local. Outro projeto inédito foi o estímulo à formação empreendedora de jovens para a execução de projetos socioambientais, por meio de parceria com o Instituto Enactus.

Ainda no âmbito de nossa Jornada ESG, promovemos treinamentos sobre *compliance* para os colaboradores e reformulamos nosso grupo de diversidade e inclusão. Fomos reconhecidos, pela terceira vez consecutiva, como Top Employer, demonstrando compromisso com nossa gente.

Prestes a completarmos 90 anos, em 2024 definimos as bases para o nosso futuro, buscando estar mais próximos dos nossos clientes e consumidores, entregando soluções inovadoras, sustentáveis, com produtos mais eficientes e duradouros, que beneficiem não apenas a construção civil, mas toda a sociedade.

Maurício Harger
CEO

03. Perfil corporativo

GRI 2-1 | 2-2 | 2-6

P. 11 » Cultura, Missão, Valores e Propósito
P. 12 » Estrutura
P. 13 » Projeto Vroom
P. 14 » Produtos e marcas
P. 17 » Prêmios e certificações

PAZ PRA TODA OBRA

Em 2024, nós, da Otto Baumgart Indústria e Comércio S.A. – Vedacit do Nordeste S.A. completamos 89 anos de história, posicionados na liderança do setor de impermeabilizantes, com atuação pautada pelo propósito de "transformar a vida de milhões de pessoas, melhorando as condições de habitação, fazendo da sua casa a nossa causa".

Nossa sede está localizada na capital paulista, de onde gerimos as operações em nossas três unidades operacionais, localizadas em Salvador (BA), São Paulo (SP) e Itatiba (SP). Atuamos em todo o Brasil por meio de sete regionais de vendas, que reúnem cerca de 150 colaboradores comerciais, e nossos produtos podem ser encontrados em mais de 50 mil pontos de venda. Mantemos ainda distribuidores na na América do Sul. Essa estrutura abrigava, ao fim de 2024, 711 colaboradores.

Nossa estrutura comercial está segmentada em Varejos e Construtoras. No Varejo, concentramos todos os canais de lojas de materiais de construção e atacadistas. Já em Construtoras estão inclusas construtoras, projetistas, aplicadores e distribuidores.

Oferecemos mais de 100 produtos, reconhecidos pela qualidade, inovação e responsabilidade com seus impactos ambientais. Eles estão presentes em grandes obras do país, como o reservatório da Hidrelétrica de Furnas, em São José da Barra (MG), Parque Barigui, em Curitiba (PR), e Frigorífico Nutribrás, em Sinop (MT).

Nossos produtos proporcionam tranquilidade e segurança para os(as) consumidores(as), como reafirmamos na campanha Paz pra Toda Obra. Contribuímos ainda para a saúde e o bem-estar das pessoas e das edificações, já que a impermeabilização reduz o surgimento de mofo, um dos principais causadores de patologias respiratórias. Desde 2023, somos certificados como Empresa B, o que demonstra nosso compromisso em equilibrar nosso propósito com a busca por lucro, com respeito às pessoas e ao meio ambiente.

Cultura, Missão, VALORES

CULTURA

Acreditamos que a cultura é a base que sustenta nosso negócio. Com 89 anos de história e pertencentes ao Grupo Baumgart, trazemos em nossa essência os valores de uma empresa familiar que evidencia o cuidado com as pessoas, o senso de dono, a busca pela excelência e o compromisso com a inovação. Em 2024, fortalecemos nossa cultura, conectando colaboradores ao legado do Grupo. Essa jornada cultural reforça nosso compromisso com a sustentabilidade, o desenvolvimento humano e a perenidade do negócio, alinhando tradição e transformação para construir um futuro ainda mais sólido.

MISSÃO

Prover o mercado da construção civil de soluções comprometidas com a durabilidade das edificações e com o bem-estar das pessoas.

VALORES

Trabalho com inconformismo: ser saudavelmente inconformado. Buscar sempre novas alternativas e possibilidades de ação para o bem da Organização.

Trabalho/Família: criação de um ambiente acolhedor e profissional, no qual os valores da família estejam sempre presentes.

Organização e disciplina: dedicação ao trabalho com organização, estrutura e perseverança.

Respeito: respeito aos outros, manifesto pelo ouvir sem julgamento e pela liberdade de expressão.

Humildade: base das relações internas e externas em princípios de igualdade e justiça, sem personalismo.

Honestidade: honestidade nas relações e atitudes. Ser claro, transparente e ético.

Coragem: ter coragem de se expor, ousar e empreender soluções.

Simplicidade: buscar a simplicidade nos processos de trabalho e nas relações, gerando agilidade, prontidão e qualidade.

PROPÓSITO

Transformar a vida de milhões de pessoas, melhorando as condições de habitação, fazendo da sua casa a nossa causa.

Estrutura

Contamos com três unidades fabris, localizadas em Salvador (BA), São Paulo (SP) e Itatiba (SP), equipadas com tecnologia de ponta e laboratórios próprios.

Por meio do Projeto Vroom, estamos realizando a transferência de nossa fábrica de São Paulo para Itatiba, o que irá ampliar nossa capacidade de produção e aprimorar nossas operações, com mais segurança e eficiência. O novo complexo fabril foi concebido sob rigorosos padrões de sustentabilidade, reafirmando nosso compromisso com a preservação ambiental.

BA » FÁBRICA SALVADOR

Inaugurada em 1979, possui área de 21.000 m², com modernas instalações produtivas e Laboratório de Controle de Qualidade.

SP » FÁBRICA SÃO PAULO

Em operação desde 1955, no bairro de Vila Guilherme, possui área de 50.100 m². Conta com moderno laboratório de pesquisa e desenvolvimento. A previsão é de que a instalação seja desativada em 2025, com a transferência total das atividades para Itatiba.

SP » FÁBRICA ITATIBA

O parque fabril possui 9.010,45 m² de área construída, em um complexo com 270.000 m². É a mais moderna fábrica da América Latina em produção de mantas asfálticas, com capacidade instalada de 8 milhões de metros/ano de mantas asfálticas (com estruturante) e 4,5 milhões de metros/ano de fitas multiuso, em duas linhas de produção independentes. Inaugurado em 2023, seu Centro de Distribuição detém a Certificação LEED e possui 8.700 posições pallets e 12 docas de carregamento simultâneas

21 mil m²

BA » Fábrica abriga laboratório de controle de qualidade.

270 mil m²

SP » Em Itatiba, complexo é o mais moderno da América Latina.

8,7 mil

SP » Número de posições de *pallets* no Centro de Distribuição da nova fábrica.

Projeto **VROOM**

Mais do que a transferência da unidade de São Paulo para Itatiba, o Projeto Vroom é a concretização de um sonho: a construção da maior e melhor fábrica de impermeabilizantes da América Latina.

Quatro anos após o início do projeto, em 28 de outubro de 2024 foi envasado o primeiro balde Bianco na nova fábrica, como parte da produção-piloto, simbolizando a largada das operações em Itatiba.

Na cerimônia também ocorreu a entrega do Certificado LEED Gold (ouro), referente ao prédio do restaurante, e do Certificado LEED Platinum (platina) referente ao prédio do Centro de Distribuição, Ambulatório e SSMA. A certificação internacional LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) é o padrão mais reconhecido de construção sustentável do mundo.

O novo parque industrial permite ampliar a capacidade instalada em 2,4 vezes em relação à fábrica de São Paulo, sendo fundamental para o nosso crescimento sustentável nos próximos anos. O espaço conta com equipamentos de ponta, seguros e ergonômicos, com maior automação dos processos, possibilitando a expansão das vendas com custo mínimo, eliminando gargalos. Com o ganho de escala, a previsão é de redução dos custos operacionais em cerca de R$ 17 milhões até 2030.

Em 2024, foi entregue toda a estrutura do complexo e iniciada a fase de comissionamento das máquinas, para assegurar o atendimento às especificações técnicas e operacionais, e transferência dos processos. A produção de alguns produtos, como o Bianco e a linha Vedapren, já está em andamento em Itatiba. A segunda parte do projeto será a montagem da fábrica de mantas asfálticas, até o final de abril.

No decorrer do ano também demos início aos treinamentos com o objetivo de preparar os(as) colaboradores(as) para o exercício de suas funções, com módulos sobre procedimentos, medidas de segurança e a metodologia Lean, visando à eficiência no uso de recursos e à minimização de resíduos, entre outros. Foram mais de 750 horas de treinamento, com 150 participações. Está em desenvolvimento um centro de treinamento local, que permitirá capacitar colaboradores e profissionais da cadeia de construção civil com aulas teóricas e práticas sobre sustentabilidade, inovação e produtos.

A maior parte das instalações da nossa nova fábrica de Itatiba já contam com certificados LEED, certificação global de construção sustentável.

Produtos e MARCAS

Nosso portfólio reúne mais de 100 produtos de diversas categorias, agrupados em Mundo Revenda, dedicado aos consumidores, e Mundo Construtora, destinado ao mercado técnico, ou seja, construtoras, aplicadores, projetistas e distribuidores.

Em 2024, o foco foi a reorganização do portfólio, com a otimização das fórmulas dos principais produtos – a exemplo da fita Vedatudo, para aplicação em reparos, com o menor consumo de matéria-prima – e a oferta de benefícios aos clientes (*claims*). Foram mapeadas as demandas do mercado e adequados os lançamentos de 2025 para atendê-las, considerando fatores como tempo de secagem e entrega da obra, durabilidade e redução de mão-de-obra, entre outros.

Mantivemos a estratégia de inovação incremental, com ênfase na diferenciação dos produtos para resolver problemas, além de complementar o portfólio aproveitando as oportunidades identificadas. Em uma das linhas mais conhecidas, a Vedapren, foi substituída a substância IPO, que, embora permitida no Brasil, é restrita em países da Europa, acompanhando as principais tendências mundiais, com benefícios para a saúde dos usuários. Outra mudança foi a extensão de data de validade dos produtos, o que reduz desperdício.

Entre os lançamentos do ano destaca-se a argamassa Vedacit Vedatop na opção bicomponente, disponível nas versões semiflexível, flexível e flexível com fibras. A argamassa polimérica bicomponente inclui os componentes A e B na medida correta para mistura e aplicação, o que garante que não haverá erro no preparo do produto e em seu desempenho. A novidade é um complemento da linha, que continua disponível na versão monocomponente. Os produtos atendem a todas as normas técnicas vigentes, assegurando maior durabilidade nas obras e manutenção menos recorrente, sem necessidade de retrabalho.

Em relação à marca Vedacit, o ano foi marcado pela renovação, materializada na campanha Paz pra Toda Obra. Com 89 anos de história, voltamos às raízes, concentrando-nos no *core business*, a impermeabilização. A campanha destacou o pioneirismo e a tradição, já que há décadas oferecemos produtos de qualidade superior e durabilidade, proporcionando tranquilidade e segurança aos(às) consumidores(as).

Utilizar a expressão popular "pau pra toda obra", com a substituição pela palavra "paz", cria uma conexão imediata, tornando a marca mais acessível e próxima, com linguagem simples. O objetivo foi mostrar que a experiência de reformar e construir pode ser um processo seguro e sem estresse, com ambientes livres de mofo e infiltrações.

CHURRASCÃO NA OBRA

Em parceria com a rádio Massa FM, promovemos a ação inédita Churrascão na Obra, dedicada aos profissionais da construção civil na Grande São Paulo. A cada semana, um deles era premiado com um kit de churrasco completo. O objetivo da ação foi criar momentos de descontração e fortalecer a conexão da marca com seu público-alvo por meio de experiências diretas e envolventes.

Para concorrer, o ouvinte indicava sua obra e respondia por que merecia ganhar. A inscrição era feita pelo site da rádio e pelas redes sociais. A campanha também contou com a Blitz Promocional Amarelinho da Massa, que contemplou ações de engajamento em pontos de venda e divulgações em redes sociais e mídias tradicionais.

O Churrascão na Obra faz parte de uma série de iniciativas alinhadas ao novo posicionamento, Paz pra Toda Obra, que reforça nosso compromisso de ser uma parceira confiável e presente no dia a dia dos profissionais da construção. Temos investido cada vez mais em ações que impactam diretamente os pedreiros. Com o sucesso da promoção em São Paulo, a expectativa é desenvolvermos outras iniciativas exclusivas dedicadas a esses profissionais.

Para desenvolver a campanha, foi realizado estudo ao longo de seis meses, com levantamento do histórico, entrevistas com público interno, o Conselho de Administração e clientes, além de pesquisas de validação com consumidores finais, pedreiros e lojistas. Nas pesquisas, nos destacamos como a marca mais forte entre os consumidores e canais em São Paulo e na Região Sudeste no Top of Mind (38%) e no conhecimento estimulado (90%).

A campanha Paz pra Toda a Obra foi lançada em setembro e veiculada em TV, rádio, mídias sociais e materiais impressos, além de ativações nos pontos de venda, com promoções do tipo "compre e ganhe". Outra ação foi a parceria com o ex-jogador de futebol e apresentador Denílson, no *podcast* Denílson Show. Participamos ainda de uma série especial sobre a reforma da casa do atleta, em nosso canal no YouTube e no *podcast*, com a impermeabilização completa do imóvel.

No âmbito da campanha, foi criada a *webserie* Paz na Reforma, em parceria com o canal Reformaí. Os vídeos mostram a execução de trabalhos e apresentam ferramentas e dicas para quem está reformando, como planejamento, cronograma de obra e escolha de materiais, com a participação de um dos nossos especialistas técnicos, arquitetos, engenheiros e pedreiros.

Em 2024, também teve continuidade os investimentos em iniciativas esportivas, com o patrocínio ao Vedacit Vôlei Guarulhos, ao Brasil Ladies Cup 2024 e, pela primeira vez, ao Circuito Paulista de Vôlei de Praia (Praia de Paulista), por meio da Lei Paulista de Incentivo ao Esporte. A temporada 2023/2024 do Vedacit Vôlei Guarulhos foi uma das mais promissoras, com a conquista do campeonato paulista em 2023, do vice-campeonato da Copa do Brasil e o terceiro lugar da Superliga em 2024. Os resultados proporcionaram mais visibilidade para a marca. No ano, foram exibidos 28 jogos ao vivo no canal Sportv, além das reprises e duas matérias no Globo Esporte, da TV Globo.

Mais uma vez marcamos presença na Feicon, a mais completa feira do setor de construção civil e arquitetura da América Latina, levando o tema "Todas as soluções, da fundação à cobertura". Com área três vezes maior em relação à última edição, nosso estande dedicou espaço para a Vedacit Pro, marca então direcionada ao mundo das construtoras. Uma novidade foi a área reservada para conteúdo, com local preparado especialmente para treinamentos, palestras e demonstrações de aplicação por especialistas técnicos.

Foco de 2025 é aprofundar a comunicação sobre os diferenciais de nossos produtos, tanto relacionados a desempenho quanto à sustentabilidade.

Mantendo a tradição, a Vedacit Pro protagonizou um vídeo em realidade virtual, com os principais produtos, possibilitando visualização 360º dos sistemas de impermeabilização que resultam em soluções comprometidas com a durabilidade da obra. Em parceria com a Ecooar, plataforma de compensação voluntária de Gases do Efeito Estufa (GEE), foi feita a compensação da emissão de carbono na produção do espaço. A cobertura do evento nas redes sociais, como Instagram, Tik Tok e Youtube, ficou por conta dos influenciadores Henrique Beverly Hills, conhecido também por "Meia Cuié"; Fábia Oliveira, a Dona Criativa; Nauany Xavier, da Café com Engenheira; e Hugo Cruz, O Professor das Obras.

Participamos ainda do 31º Matercon Brasil, um dos principais eventos do setor de material de construção na América Latina, organizado pela Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção (Acomac) Bahia. Como um dos principais patrocinadores, promovemos ações de relacionamento em nosso estande, com a nova assinatura Paz pra Toda Obra e outras ativações. Também estivemos presentes no 3º Fórum Ame Impermeabilização em Maceió (AL), no 12º Seminário Regional de Impermeabilização em Campinas (SP) e na 65ª edição do Congresso Brasileiro do Concreto, organizado pelo Instituto Brasileiro do Concreto (Ibracon), com o tema "Inovações Tecnológicas nas Construções de Concreto". Patrocinamos ainda a Semana de Engenharia da Unicamp, em Campinas (SP), que contou com palestras de seus especialistas técnicos sobre os produtos da marca.

Outro destaque de 2024 foi a otimização do *site* corporativo, para oferecer uma melhor experiência ao usuário e facilitar as buscas orgânicas e as vendas de produtos. Foi implementada uma ferramenta que permite saber se determinado produto é vendido em lojas próximas aos clientes. Em 2025, o plano é criar um *marketplace* no *site*.

Para as redes sociais, foram produzidos conteúdos leves e informativos, com questões relacionadas à aplicação dos produtos e maior foco no público que especifica os materiais. Outra inovação prevista para o próximo exercício é a implantação de ferramenta de Customer Relationship Management (CRM), criando uma jornada de comunicação com os clientes.

Em relação à imprensa, continuamos sendo vistos como porta-voz de temas da construção civil nos principais veículos nacionais e regionais. Obtivemos R$ 5,2 milhões de exposição de marca em mídia espontânea, com mais de 450 publicações entre matérias e artigos de executivos. Os temas principais foram a nova assinatura, Denílson Show como embaixador da marca e comunicações sobre produtos e sustentabilidade. Foram também realizados encontro de relacionamento com jornalistas de O Estado de S. Paulo e maior aproximação com profissionais da imprensa de todo o país, com o envio de *kits* sobre a campanha Paz pra Toda Obra.

Em 2025, a intenção é estreitar mais os laços com o público, aprimorando a comunicação sobre o desempenho dos produtos e fortalecendo os atributos de diferenciação, inclusive relacionados à sustentabilidade.

Prêmios e CERTIFICAÇÕES

Selo de Qualidade PQ-IBI
O programa, do Instituto Brasileiro de Impermeabilização (IBI), avalia e certifica a qualidade do segmento. A análise é realizada pelo Instituto Beltrame da Qualidade Pesquisa e Certificação (Ibelq). Após um processo criterioso, a Vedacit Manta Asfáltica (tipo A e B) recebeu o selo.

Prêmio Anamaco
Diversos produtos conquistaram a premiação: 1º lugar em Pulverização e Grandes Clientes com Impermeabilizantes e em Grandes Clientes com Mantas Asfálticas; 2º lugar em Pulverização com Mantas Asfálticas; e menção honrosa em Grandes Clientes com Silicones.

Prêmio Top of Mind – Revista Revenda
Conquistamos todos os lugares do pódio: 1º lugar na categoria Impermeabilizante, 2º lugar com o Cupinicida Vedacit e 3º lugar com a Manta Asfáltica.

Empresa B
Desde 2023, somos certificados como Empresa B, o que assegura que nossa busca por crescimento econômico está em equilíbrio com as preocupações socioambientais e direcionada a uma nova economia, mais inclusiva, equitativa e regenerativa.

ISO 9001 e 45001
Após auditoria anual, foi mantida a Certificação ISO 9001 na produção de Mantas e Fitas. A norma internacional estabelece requisitos para um Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ). Também detemos a certificação ISO 45001, sobre Saúde e Segurança Ocupacional (SSO).

Nossos produtos, gestão e estrutura têm sido reconhecidos pelo mercado, o que se traduz em uma série de conquistas.

04. Estratégia e gestão

P. 20 » Inovação
P. 22 » Sustentabilidade
P. 23 » Metas ESG

PAZ PRA TODA OBRA

Como Empresa B certificada, nossa estratégia de crescimento está diretamente associada a medidas sustentáveis. Buscamos expandir nossos negócios apoiados nas melhores práticas, de forma ética, íntegra e transparente, valorizando nossos colaboradores, com diversidade e a inclusão.

Em 2024, concentramos os negócios em nosso *core business*, focando na diferenciação de produtos consagrados e comunicando seus benefícios para a sociedade. Seguimos nossa estratégia de inovação incremental ao ampliar nosso portfólio com base no aperfeiçoamento dos produtos, seja do Mundo Revenda, seja no Mundo Construtora, para atender às necessidades dos trabalhadores da construção civil ou dos usuários finais.

A inovação é um de nossos pilares e representa a síntese do nosso propósito de aliar rentabilidade e sustentabilidade. Isso porque temos grande preocupação com a formulação de nossos produtos, de modo a não causar danos ao meio ambiente ou à saúde das pessoas. Por isso, substituímos componentes que são considerados restritos em outros países e trabalhamos continuamente para reduzir o impacto de nossas embalagens.

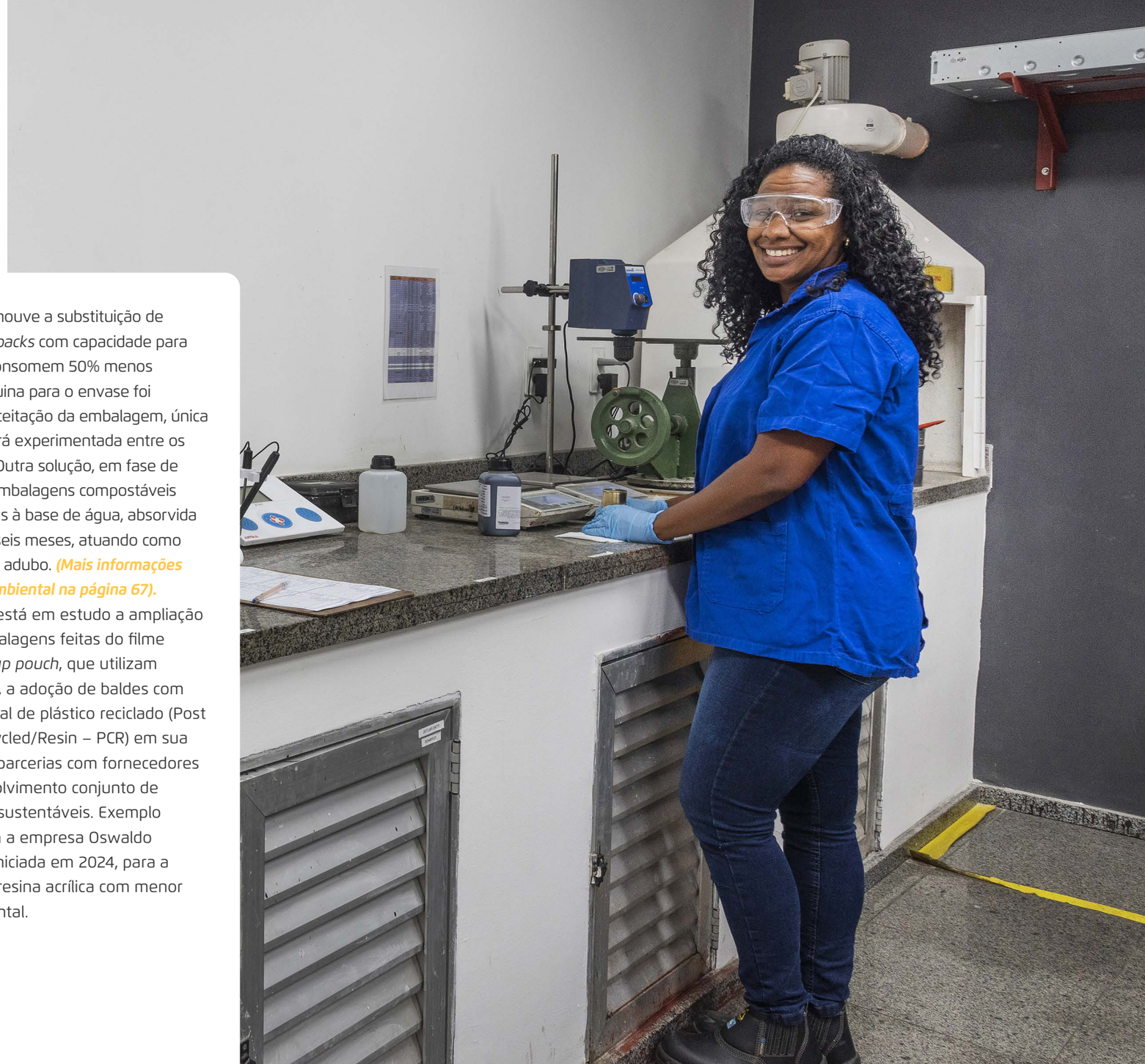
Inovação

Com 89 anos de história, fomos pioneiros na categoria de impermeabilização no país. A inovação está em nosso DNA e é pilar fundamental de atuação. Nosso objetivo é estar na vanguarda do setor, retomando o protagonismo e lançando tendências em nosso segmento.

Em 2024, otimizamos as fórmulas dos produtos para oferecer maior rentabilidade, ou seja, reduzir a quantidade necessária para a mesma área de aplicação. No caso do Vedapren Parede, a rentabilidade aumentou 20%, e, em relação ao Primer, a nova fórmula proporciona rendimento 50% maior, oferecendo o melhor resultado do mercado.

A equipe interna de Pesquisa e Desenvolvimento está empenhada no desenvolvimento de embalagens que causem menos impactos ao meio ambiente. Nesse sentido, houve a substituição de bombonas por *packs* com capacidade para 3,6 litros, que consomem 50% menos plástico. A máquina para o envase foi adquirida, e a aceitação da embalagem, única no mercado, será experimentada entre os consumidores. Outra solução, em fase de testes, são as embalagens compostáveis para os produtos à base de água, absorvida pelo solo após seis meses, atuando como uma espécie de adubo. ***(Mais informações sobre Gestão Ambiental na página 67).***

Para 2025, está em estudo a ampliação do uso de embalagens feitas do filme flexível *stand-up pouch*, que utilizam menos plástico, a adoção de baldes com maior percentual de plástico reciclado (Post Consumer Recycled/Resin – PCR) em sua composição, e parcerias com fornecedores para o desenvolvimento conjunto de produtos mais sustentáveis. Exemplo é a aliança com a empresa Oswaldo Cruz Química, iniciada em 2024, para a elaboração de resina acrílica com menor impacto ambiental.



Outra prática é a substituição de matérias-primas que, embora permitidas no país, são restritas no cenário internacional e no REACH (Registro, Avaliação, Autorização e Restrição de Produtos Químicos) da União Europeia – regulamento abrangente que define o uso de produtos químicos no bloco econômico.

Iniciativa de destaque é também a parceria com a empresa israelense SOSA, *hub* de inovação global. Criamos um perfil nessa plataforma para atrair organizações interessadas em fazer negócios em parceria, apresentando novidades que facilitem o trabalho dos profissionais da construção civil, com otimização de tempo e desempenho, além de produtos mais sustentáveis. Parceria semelhante foi firmada com a TESIS, que apoia setores industriais na promoção da melhoria da qualidade dos produtos.

Vimos inovando ainda na forma de apresentação das embalagens, tornando as instruções de uso dos produtos mais claras e visuais para atender ao público com dificuldades de leitura e ampliar a conexão com as novas gerações. Assim, realizamos estudo com 430 profissionais para entender qual seria a embalagem adequada para melhorar aspectos como escolha do produto ideal e mitigar erros de aplicação.

Os QR Codes nas embalagens apontam para o nosso *site*. No entanto, a ideia é que direcionem o consumidor para um vídeo sobre a aplicação do produto. Na parte de trás da embalagem haverá uma explicação gráfica detalhada sobre como usá-lo, caso o consumidor não tenha acesso à internet.

Cada embalagem terá também uma cor associada ao momento da obra (fundação, alicerce, estrutura, acabamento). Outra novidade é um atendimento via 0800 com uso de inteligência artificial. O profissional poderá entrar em contato, enviar perguntas e fotos da situação que deseja resolver, como uma parede trincada, por exemplo, e receber instruções, com a indicação dos melhores produtos e uso, com passo a passo e *link* para tutorial, quando adequado.

50%
Ampliação do rendimento na nova fórmula do Vedapren Parede.

Sustentabilidade

Em 2017 demos início a uma Jornada de Sustentabilidade que evolui a cada dia. Naquele ano elaboramos nossa primeira matriz de materialidade e, nos seguintes, desenvolvemos indicadores e metas, compondo uma agenda a ser cumprida entre 2020 e 2025. Desta forma, estabelecemos o caminho para nos tornarmos Empresa B, conquista obtida em 2023.

Deter essa certificação significa integrar um grupo de empresas comprometidas com o equilíbrio entre a busca por rentabilidade e por uma nova economia mais inclusiva, equitativa e regenerativa. Somos também signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, que visa ao alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A sustentabilidade é um tema transversal a todas as áreas internas, com acompanhamento mensal da evolução relacionada ao Sistema B e reportes bimestrais ao Conselho de Administração e mensais à Diretoria-Executiva.

Em 2024 foi lançado o Café B, evento presencial realizado trimestralmente em cada uma das plantas com diferentes temas. O propósito é abordar a agenda de sustentabilidade com os colaboradores, à luz da certificação B. A primeira edição do Café B, em setembro, contou com a participação do codiretor-executivo interino do Sistema B, Rodrigo Gaspar, que explicou o funcionamento do sistema, e da presidente do Instituto Vedacit, Karin Baumgart, que abordou a nossa história.

A certificação B tem validade de três anos. Para garantir a manutenção do selo, em 2025 foi iniciado o processo de recertificação, o que inclui a coleta de informações, evidências e auditorias, orientadas para nova versão do questionário do sistema (versão 6).

A Avaliação de Impacto B abrange cinco áreas: governança, trabalhadores, comunidade, meio ambiente e clientes, e deve ser enviada até junho de 2025. O próximo passo é a auditoria, que deve acontecer no segundo semestre. A previsão é que a recertificação seja obtida em 2026.

Metas **ESG**

Em 2023 nossa matriz de materialidade foi revista para se adequar às transformações do negócio e à visão do novo time executivo. A partir dessa definição, novas metas e indicadores (KPIS) foram estabelecidos para a gestão da agenda interna de sustentabilidade, elaborada para os anos de 2025 a 2030. Os temas materiais estão agrupados em cinco *clusters*, que são trabalhados de forma estratégica:

01 »
GESTÃO AMBIENTAL

Economia circular, tratamento de resíduos, rejeitos e efluentes, consumo de água, mudanças climáticas e energia.

02 »
GESTÃO DE PESSOAL

Saúde, segurança e bem-estar do colaborador, atração, desenvolvimento e retenção do colaborador, diversidade, inclusão e equidade.

03 »
GESTÃO DE FORNECEDORES

Direitos humanos e gestão da cadeia de fornecimento.

04 »
RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

05 »
FOCO NO CLIENTE

Saúde e segurança do cliente e qualidade e nível de serviço para o cliente.

A Agenda de Sustentabilidade 2025-2030 contempla ainda os *clusters* Inovação e tecnologia, com foco em novos produtos e privacidade e segurança de dados; e Ética e combate à corrupção. A pretensão é avançar na agenda de combate às mudanças climáticas a partir das novas instalações em Itatiba (SP).

Em relação às metas vigentes em 2024, um destaque foi o aumento da presença de pessoas pretas, pardas e indígenas em cargos de liderança, de 15% para 19% em relação ao ano anterior. Outro avanço foi no percentual de pessoas com mais de 50 anos, de 8% para aproximadamente 12% na mesma comparação. Resultado positivo foi também a redução do número de acidentes de trabalho.

Por outro lado, apresentamos recuos no percentual de mulheres em cargos de liderança – que ficou em 37% em 2024 – e no número de colaboradores com deficiência, que somou 3% no ano. O total de colaboradores com até 24 anos, por sua vez, representou 6%. Essas alterações refletem as mudanças em nosso quadro funcional, em virtude da transferência das operações de São Paulo para Itatiba.

Outras metas apresentaram estabilidade, como o número de produtos com certificação ambiental, o percentual de embalagens verdes e treinamento em loja sobre a utilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPI. Os resultados obtidos demonstram o foco no Projeto Vroom ao longo do ano e na reorganização corporativa, minimizando o número de novas variáveis durante o processo de transição. A meta sobre reaproveitamento de efluentes sanitários também ficou inalterada. No entanto, a estação de tratamento de efluentes está em conclusão na fábrica de Itatiba, o que vai gerar avanços no próximo ano.

Alguns KPIs já haviam sido suspensos no ano anterior, como o percentual de energias renováveis e a redução das emissões de Gases do Efeito Estufa em relação a 2018, nos 3 escopos, novamente devido aos impactos da transferência para Itatiba.

A implantação de indicadores também está em análise, entre eles: métricas sobre afastamentos decorrentes de acidentes de trabalho; percentual de produtos com componentes químicos restritos ou proibidos em outros países; documentação de processos-chave; percentual de produtos entregues sem avarias e no prazo correto (*OTIF, on-time in full*); nível de satisfação no atendimento ao cliente; engajamento dos colaboradores; aproveitamento interno dos colaboradores em relação a contratações externas; aderência à cultura organizacional; *turnover; e* desenvolvimento e promoção de grupos minoritários. O objetivo é que os novos indicadores comecem a ser medidos em 2025 e reportados no relatório de sustentabilidade de 2026.

Agenda de Sustentabilidade contempla, além dos cinco clusters estratégicos, Inovação e tecnologia e Ética e combate à corrupção.

05. Governança corporativa

P. 27 » Ética e integridade
P. 29 » Estrutura de governança
P. 32 » Gestão de riscos

PAZ PRA TODA OBRA

Somos uma empresa de capital fechado e controle familiar. Procuramos adotar as melhores práticas de governança corporativa, com ética, transparência, responsabilização (*accountability*) e sustentabilidade, respeitando as diretrizes do Grupo Baumgart e do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a legislação vigente e nossos normativos internos.

As práticas de governança incluem o reporte transparente de indicadores, metas e iniciativas em nossos Relatórios de Sustentabilidade; manutenção de metas ESG nos contratos de gestão da liderança; Demonstrações Financeiras divulgadas conforme a norma brasileira espelhada nas IFRS e auditadas pela Ernst & Young, e programa de privacidade e segurança de dados, entre outras ações. Contamos ainda com áreas de Auditoria Interna e de Gestão de Riscos que avaliam a conformidade dos processos, levantando e mapeando possíveis ameaças. Mantemos apartadas as funções de Presidente de Conselho de Administração e de Diretor-Presidente, e membros independentes no Conselho de Administração.

Conduzimos relacionamentos saudáveis com entidades do setor, como o Instituto Brasileiro de Impermeabilização (IBI), a Associação de Engenharia de Impermeabilização (AEI), a Associação Brasileira da Indústria Materiais de Construção (Abramat) e a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), apoiando causas como o Movimento Construção Saudável – presidido por nosso CEO. Somos signatários ainda do Pacto Global da ONU, maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo.

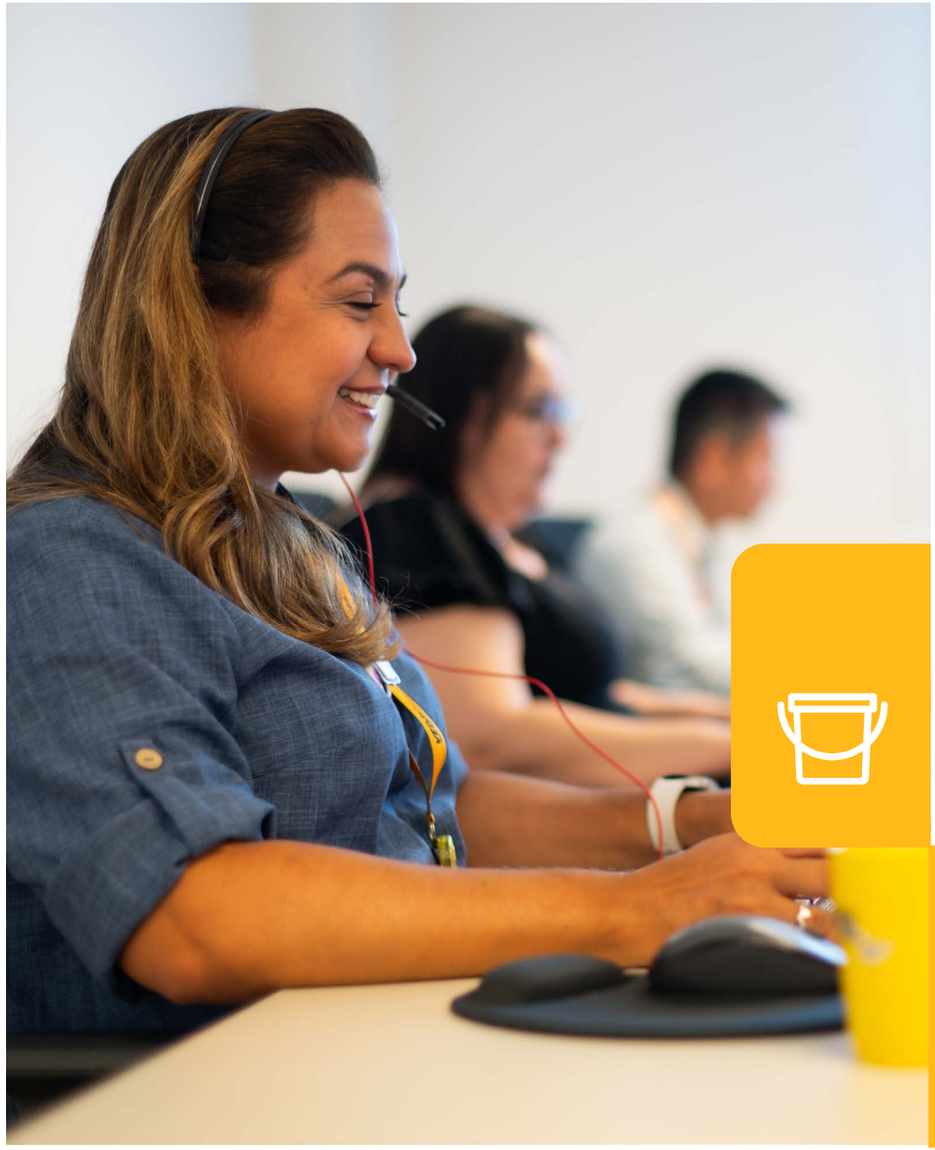
Ética e INTEGRIDADE

Nossas ações de conformidade (*compliance*) estão alinhadas às do Grupo Baumgart e baseadas em pilares como treinamento, políticas e procedimentos, controles internos, canal de conduta e investigações. Semanalmente, todas as empresas da *holding* se reúnem em comitê para discussão de diretrizes comuns sobre o tema.

Dispomos, adicionalmente, de uma série de normativos e políticas para orientar colaboradores e parceiros sobre o cumprimento dos princípios internos de governança. Entre eles estão o Código de Conduta, o Código de Conduta para Fornecedores e Representantes, as políticas financeiras (Contábil, Fiscal, Contas a Pagar e Contas a Receber), a Política Comercial e a Política de Gestão de Riscos. Em 2024, elaboramos a Política Anticorrupção.

Ao ingressar em nosso time, os colaboradores recebem o Código de Conduta, além de capacitação sobre o comportamento esperado em relação a ética e *compliance*. O documento foi atualizado em 2024. Realizamos treinamento sobre seu conteúdo por meio da plataforma Be Compliance. Capacitamos também nossa liderança com dois treinamentos presenciais, sobre Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e combate a assédios moral e sexual nas relações de trabalho.

Em relação à privacidade e segurança de dados, criamos um comitê de Segurança da Informação, que se reúne semanalmente, e estamos em fase de implementação de um Programa de Privacidade de Dados. Temos também Política de Privacidade e Segurança de Informações disponibilizada em nosso *site*.



Em 2025, iniciamos treinamento sobre a LGPD para todos os novos colaboradores das três unidades. Contamos ainda com a participação de nossos Embaixadores de Compliance, nas fábricas de Itatiba e Salvador e na sede administrativa em São Paulo, para replicar as ações no *onboarding* e as demais comunicações sobre conformidade, previstas para o próximo exercício.

A preocupação com a privacidade está presente na contratação de fornecedores, que respondem perguntas sobre o tema. A partir da ferramenta de *due diligence* KPMG Watch, contratada em 2024, a equipe de *compliance* pode validar a contratação com base nas informações do fornecedor. Para assegurar a conformidade na relação com eles, elaboramos um termo de condições gerais com cláusulas atinentes a *compliance* e segurança da informação. O documento foi registrado em cartório e divulgado em nosso *site*.

Todo fornecedor ou prestador de serviço deve aderir ao documento. Inicialmente é feita uma avaliação de integridade a respeito dele, que inclui autoavaliação. Posteriormente, avaliamos os riscos, a partir de nossa matriz, e os classificamos em baixo, médio, alto e altíssimo. A partir do risco médio, criamos um fluxo de aprovação com os executivos, presidência até a *holding*.

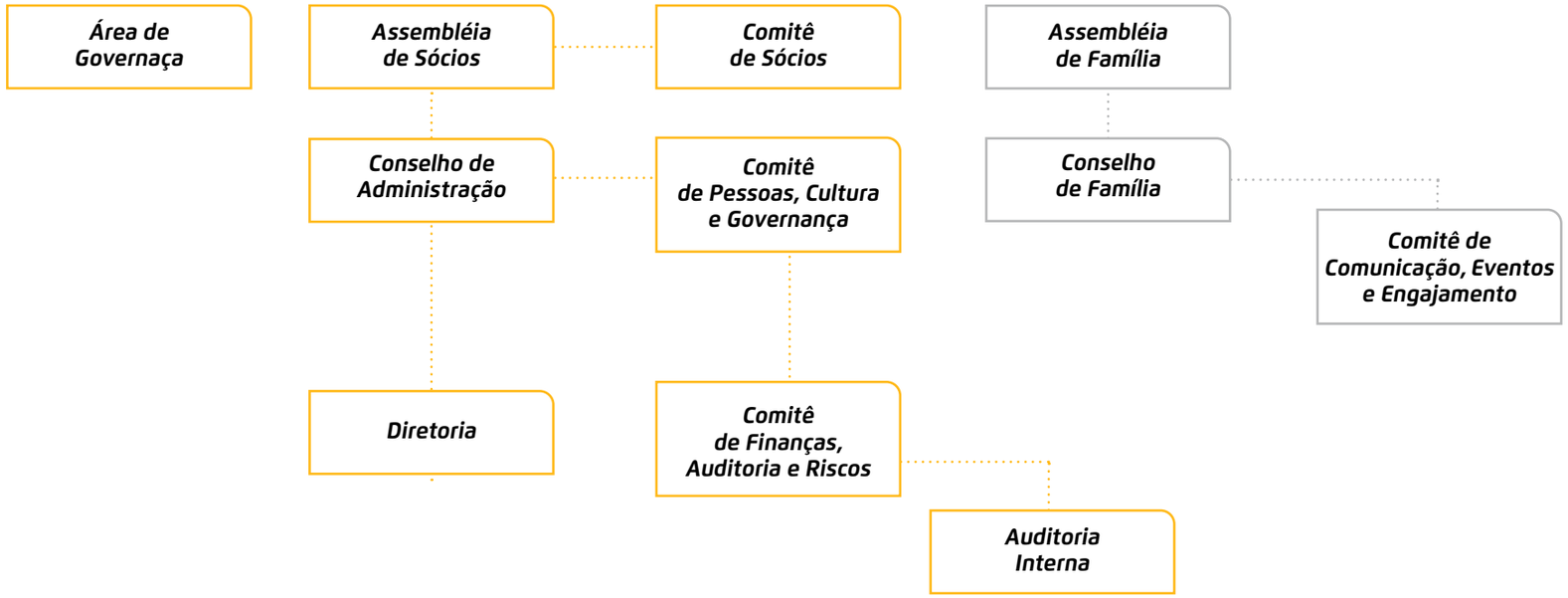
Adotamos o Canal de Conduta do Grupo Baumgart para receber denúncias de situações em desacordo com a legislação e o Código de Conduta. Os relatos podem ser feitos anonimamente pelo telefone ou *site* informado nos crachás de todos os colaboradores. No momento da integração os profissionais também recebem instruções sobre a existência do canal e como acessá-lo.

Em 2024, concentramos esforços para apurar e encaminhar as denúncias recebidas, dando retorno aos autores e registrando oportunidades de melhoria. Avançamos na contratação de empresa terceirizada, que fará a gestão do canal a partir de 2025, com o intuito de dar mais agilidade aos atendimentos. A empresa será responsável pelo recebimento da denúncia, triagem, elaboração de estratégia, acompanhamento das apurações e organização das agendas de Comissão de Conduta e Comitê de Pessoas. A apuração dos relatos e a decisão sobre eventuais medidas disciplinares continuarão sob nossa responsabilidade, com reportes ao Conselho de Administração.

Novos colaboradores e fornecedores são envolvidos em treinamentos sobre boas práticas, incluindo privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Estrutura de **GOVERNANÇA**

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



Apesar de sermos uma companhia de capital fechado, de controle familiar, adotamos, sempre que possível, diretrizes do Novo Mercado, segmento da B3 composto por empresas listadas com elevado padrão de governança corporativa.

Buscamos avançar constantemente em nossas práticas, acompanhando as mudanças de mercado e incorporando soluções inovadoras, como a utilização de inteligência artificial na otimização de processos, e aproximando as instâncias de governança do dia a dia dos negócios. São elas:

ASSEMBLEIA DE SÓCIOS – É o órgão de participação direta pelo qual os sócios tratam das grandes decisões. É também momento relevante de prestação de contas e exercício de transparência pela administração, e oportunidade valiosa para que os sócios possam contribuir com a gestão, apresentando ideias e opiniões.

COMITÊ DE SÓCIOS – Órgão sem papel deliberativo, que trata temas tipicamente societários ou que dizem respeito exclusivamente aos sócios. Possui papel de preparar e orientar a atuação dos representantes dos sócios, cujas recomendações são levadas à Assembleia de Sócios.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO – Órgão colegiado encarregado do processo de decisão interno em relação ao direcionamento estratégico. Exerce o papel de guardião dos princípios, valores, do objeto social e Sistema de Governança, sendo seu principal componente. Além de decidir os rumos estratégicos dos negócios, compete ao Conselho de Administração, conforme o melhor interesse, monitorar a Diretoria, atuando como elo entre ela e os sócios.

Conforme previsto no Regimento Interno do Conselho de Administração, os critérios mínimos para exercer os cargos de conselheiro são:

CONSELHEIRO DE ADMINISTRAÇÃO VINCULADO

Ter pelo menos 35 anos de idade.

Ter concluído curso superior reconhecido pelo Ministério da Educação.

Ter curso de especialização em matéria relacionada aos nossos negócios ou à inovação e tecnologia, finanças, recursos humanos ou curso de formação de conselheiros.

Ter aos menos oito anos de experiência profissional ou de participação em conselhos.

CONSELHEIRO DE ADMINISTRAÇÃO INDEPENDENTE

Não ter participação de 10% ou mais do nosso capital, do acionista controlador, das sociedades investidas ou de afiliadas.

Não ser acionista controlador, controlador final, membro do grupo de controle ou de outro grupo com participação de 10% ou mais em nosso capital social ou no das sociedades investidas.

Não ser parte relacionada de nossos negócios, dos acionistas signatários do Acordo de Acionistas, do acionista controlador, do controlador final ou das sociedades investidas.

Não estar vinculado por Acordo de Acionistas nos envolvendo ou ao acionista controlador, controlador final ou sociedades investidas.

Não ter sido nosso empregado, conselheiro ou diretor ou das sociedades investidas há pelo menos três anos.

Não estar negociando serviços e/ou produtos conosco ou com as sociedades investidas.

Não ter relação de parentesco em até segundo grau com algum diretor ou gerente nosso ou das sociedades investidas.

Não receber de nós outra remuneração, além dos honorários de conselheiro.

Não ter sido sócio nos últimos três anos de empresa de auditoria que nos atende e às sociedades investidas.

Não ser membro de entidade sem fins lucrativos que receba recursos financeiros nossos ou das sociedades investidas.

Não depender financeiramente de nossa remuneração.

Para nomear e selecionar os conselheiros, são consideradas as opiniões dos acionistas. Em relação aos critérios de diversidade, são levados em conta no processo seletivo. No fim de 2024, o órgão contava com uma conselheira em sua composição, entre cinco membros, dois dos quais independentes.

A partir de um processo seletivo que mapeia as competências dos possíveis candidatos, os conselheiros são eleitos por acionistas do Grupo Baumgart para mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. Eles não acumulam cargos na Diretoria-Executiva, de acordo com as melhores práticas de governança.

Os membros do Conselho de Administração participam periodicamente de treinamentos sobre temas pertinentes às suas atividades, como gestão de pessoas e desenvolvimento sustentável. Anualmente, passam por avaliação de desempenho que resultam em planos individuais de desenvolvimento.

Nossos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas – os quais também cabe aos conselheiros a supervisão – são considerados de maneira transversal, de modo que todas as operações e áreas persigam o alcance das metas ESG e o bom desempenho medido pelos indicadores de sustentabilidade, reportados mensalmente para o Comitê de Administração.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO – O Conselho de Administração é apoiado por comitês, comissões ou grupos de trabalho, criados com o propósito de aprofundar a análise de temas específicos e otimizar o desempenho do mais alto grau de governança. Embora essas instâncias não tenham poder deliberativo, e suas recomendações não sejam vinculantes, elas desempenham relevante papel ao fornecer informações e análises que subsidiam as decisões do Conselho de Administração.

Mensalmente, as discussões no âmbito dos comitês são sintetizadas em relatório e enviadas aos conselheiros, acionistas e diretores. Os coordenadores desses órgãos também relatam os principais tópicos debatidos na reunião do Conselho.
No fim de 2024 estavam em andamento dois comitês:

COMITÊ DE PESSOAS, CULTURA E GOVERNANÇA – Dedica-se a analisar detalhadamente temas como políticas de remuneração, promoção da diversidade e inclusão, identificação e desenvolvimento de sucessores, programas de preparação para a liderança, entre outros assuntos.

COMITÊ DE FINANÇAS, AUDITORIA E RISCOS – Dedica-se ao desempenho financeiro dos negócios, orienta controles internos, traçando cenários que auxiliam as empresas do Grupo Baumgart a se beneficiarem de oportunidades e estarem prontas para superarem desafios.

Além dos dois órgãos de apoio, em 2024 criamos uma comissão para tratar de temas corporativos específicos, com foco no Projeto Vroom, em planejamento e outras frentes estratégicas do negócio. A comissão, que se reportou diretamente ao Conselho de Administração, teve duração de um ano e foi integrada pelo Presidente do Conselho de Administração, um conselheiro independente, nosso Diretor-Presidente e o diretor Financeiro do Grupo Baumgart.

DIRETORIA-EXECUTIVA – É encarregada da gestão dos negócios e da administração dos ativos, seguindo o planejamento estratégico do Conselho de Administração e cumprindo nosso objeto e função social. Por meio de processos e políticas, assegura nossos propósitos, princípios e valores.

ÁREA DE GOVERNANÇA – A área de Governança do Grupo Baumgart apoia todas as atividades relacionadas ao bom funcionamento do Sistema de Governança. Tem atribuições de caráter estratégico, relacional e tático/operacional, coordena e integra os agentes do Sistema de Governança e atende o ambiente regulatório definido em conformidade com os instrumentos adotados, contribuindo para o aprimoramento das práticas de Governança.

Por meio de encontros virtuais mensais, chamados Governança em Desenvolvimento, o Conselho de Administração interage com as lideranças discutindo temas como cultura, digitalização, inteligência artificial e mudanças climáticas, que podem ser posteriormente disseminados entre as equipes, além de trazerem a vivência prática de pessoas de fora. Os temas de governança também são divulgados por meio da publicação Governança em Pauta. Avaliamos anualmente nosso Sistema de Governança Corporativa e Familiar e as iniciativas implementadas, adotando plano de ação que guia as atividades no exercício seguinte.

GOVERNANÇA FAMILIAR

A Governança Familiar é o sistema por meio do qual uma família empresária organiza sua interação com o patrimônio, os negócios e os próprios familiares, de forma a assegurar a longevidade e a harmonia do legado. Sustentada por acordos e instâncias formais, essa governança orienta a atuação dos membros da família, promove a formação das futuras gerações e fortalece os vínculos entre os familiares e os empreendimentos.

No Grupo Baumgart, a estrutura de Governança Familiar foi formalizada em 2017. Desde então, são desenvolvidas iniciativas que buscam estimular a participação e qualificação das atuais e futuras gerações, como a Escola de Acionistas Baumgart, o Fala 4G e o programa Semeando o Futuro, voltado para de 0 a 16 anos.

Em 2024 ocorreu na planta de Itatiba evento do programa Semeando o Futuro. A iniciativa abordou, de forma lúdica e educativa, conceitos relacionados ao universo do trabalho e colaboração e contou com a participação da química responsável, que integra a equipe da Vedacit há 45 anos.

01.
02.
03.
04.
05.
06.
07.
08.
09.
10.
11.

Gestão de **RISCOS**

Nossa gestão de riscos é conduzida via estrutura integrada, concebida para identificar, mitigar e monitorar os fatores que podem impactar negativamente nossos resultados e a geração de valor nos curto, médio e longo prazos.

A estrutura reflete o modelo das três linhas de defesa, que organiza e distribui as responsabilidades de gestão de riscos entre diferentes níveis hierárquicos. Na primeira linha, os gestores operacionais, diretamente conectados aos riscos de suas áreas, atuam como "donos dos riscos", e respondem pela condução de medidas de mitigação e controle. A segunda linha é composta pela área de Riscos e Compliance (GRC), vinculada aos nossos órgãos de governança, que conduz a identificação e análise dos riscos, além de ofertar apoios técnico e metodológico aos executivos da primeira linha na adoção das medidas necessárias. A terceira linha, por sua vez, é formada pela Auditoria Interna, que também está vinculada aos nossos órgãos de governança e tem como função avaliar, de forma independente, a eficácia dos controles estabelecidos.

O modelo é orientado pela Política de Gestão de Riscos, que descreve os processos e metodologias utilizados para a classificação e priorização dos riscos aplicáveis a todas as empresas do Grupo Baumgart. Um dos principais instrumentos dessa política é a Matriz de Riscos, atualizada anualmente, que avalia a probabilidade de ocorrência e a intensidade dos impactos de cada fator identificado.

06. Desempenho operacional

P. 35 » Resultados econômico-financeiros

PAZ PRA TODA OBRA

Vivemos muitas transformações em 2024, com o início das operações em Itatiba e o Projeto Vroom prestes a ser concluído. Esse desafio refletiu em nossos desempenhos operacional e econômico-financeiro, não apenas em virtude dos investimentos realizados – R$ 124 milhões no ano para a transferência da planta –, mas também de uma reorganização interna, com a chegada de equipes e a adoção de novos procedimentos.

Revisamos processos e definimos os rumos a seguir nos próximos anos, o que nos expõe uma perspectiva de crescimento. Com o Projeto Vroom, ampliamos nossa capacidade produtiva, com mais qualidade e eficiência, com vistas a nos tornarmos uma empresa mais competitiva nos curto e médio prazos.

Aperfeiçoamos nossa estratégia comercial, com a ampliação do número de regionais e equipes focadas por canal de venda, buscando maior crescimento no Estado de São Paulo e no mercado técnico. Paralelamente, mitigamos riscos econômico-financeiros, otimizamos nossa precificação e a gestão do fluxo de caixa e do capital de giro, e realizamos uma revisão tributária, o que possibilitou manter nossa margem de lucro, apesar de resultados conservadores.

Demos continuidade à nossa estratégia de crescimento, com inovação incremental, procurando diferenciar nossos produtos para resolver problemas complexos, e complementando nosso portfólio ao identificarmos novas oportunidades de mercado. Seguimos como referência em soluções de impermeabilização, apesar de termos registrado desempenho mais tímido em 2024.

Em termos geográficos, o destaque foi nosso desempenho nas regiões Nordeste, Centro-Oeste e Sul. No Sudeste, registramos crescimento significativo nos estados de Minas Gerais e Rio de Janeiro. Entre os produtos, houve forte retomada na linha Vedapren Parede, com expansão superior a 10% na comparação com 2023. Vedapren é o revestimento ou pintura emborrachada mais tradicional do mercado e sua formulação à base d'água o torna seguro tanto para uso profissional como doméstico, atendendo às demandas crescentes por soluções ecoeficientes e de alto desempenho. Destacou-se também o desempenho dos produtos Vedacit Alvenarit, Bianco e nossa linha de fitas.

Em relação às operações industriais, iniciamos a produção em nossa fábrica em Itatiba, além de promover melhorias nas demais unidades e capacitações sobre nossos procedimentos e práticas de segurança. Revisamos ainda processos de logística, o que resultou em melhores índices em relação a tempo e qualidade de entrega e menores custos.

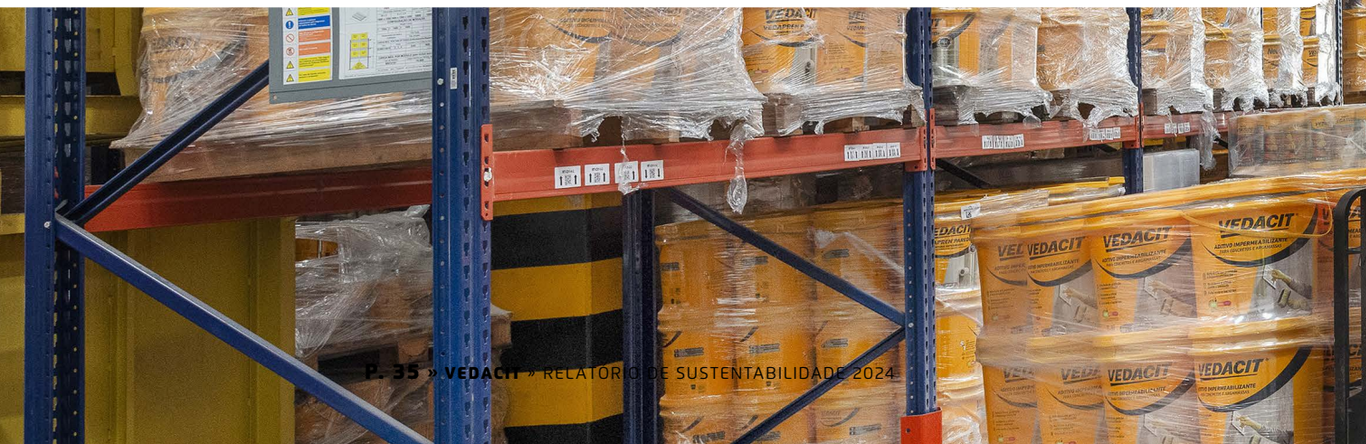
Resultados **ECONÔMICO-** financeiros

Desde 2020, fizemos investimentos no Projeto Vroom para expandir nossa produção e assegurar crescimento sustentável nos próximos anos. A nova fábrica gera oportunidades de redução de custo, maior produtividade e qualidade dos produtos, ampliando nossa competitividade.

O ano de 2024, que marcou o início das operações em Itatiba, representou uma etapa de reorganização interna, inclusive na área financeira, com a mitigação de riscos, melhoria na precificação e na gestão do fluxo de caixa e do capital de giro, o que nos permitiu fazer frente aos investimentos.

Essas medidas, somadas a benefícios advindos de uma revisão tributária e redução das despesas, possibilitaram a manutenção da margem de lucros em termos percentuais em relação a 2023. Encerramos o ano com volume físico de vendas de 92 mil toneladas, 3% menos do que o do ano anterior. A receita bruta foi de R$ 802 milhões, 6% inferior na mesma comparação, e a receita líquida, de R$ 607 milhões queda geral de 4%, sendo de 7% no segmento B2B e de 8% no B2C.

O cenário para 2025 mostra-se desafiador em termos macroeconômicos, considerando as altas taxas de juros, o baixo crescimento econômico no país, a valorização do dólar e um contexto internacional incerto devido a disputas comerciais, o que pode prejudicar o desempenho do setor de construção civil. Ainda assim, estamos otimistas quanto aos resultados, com expectativa de crescimento de mais de 10% no canal de construtoras, com ganho de volume e previsão de retomada de evolução no varejo. Para enfrentar desafios como o possível aumento da inadimplência, reforçamos nossos processos de crédito, com instrumentos financeiros que contribuem com a ampliação do prazo de pagamento e, consequentemente, reforçam o capital empregado.



07. Compromisso com os colaboradores

P. 41 » Diversidade e inclusão
P. 44 » Desenvolvimento e capacitação
P. 47 » Saúde, segurança e bem-estar

PAZ PRA TODA OBRA

Trabalhamos para promover um ambiente aberto e inclusivo, que ofereça respeito, segurança e desenvolvimento aos nossos 711 colaboradores e aos demais públicos de interesse.

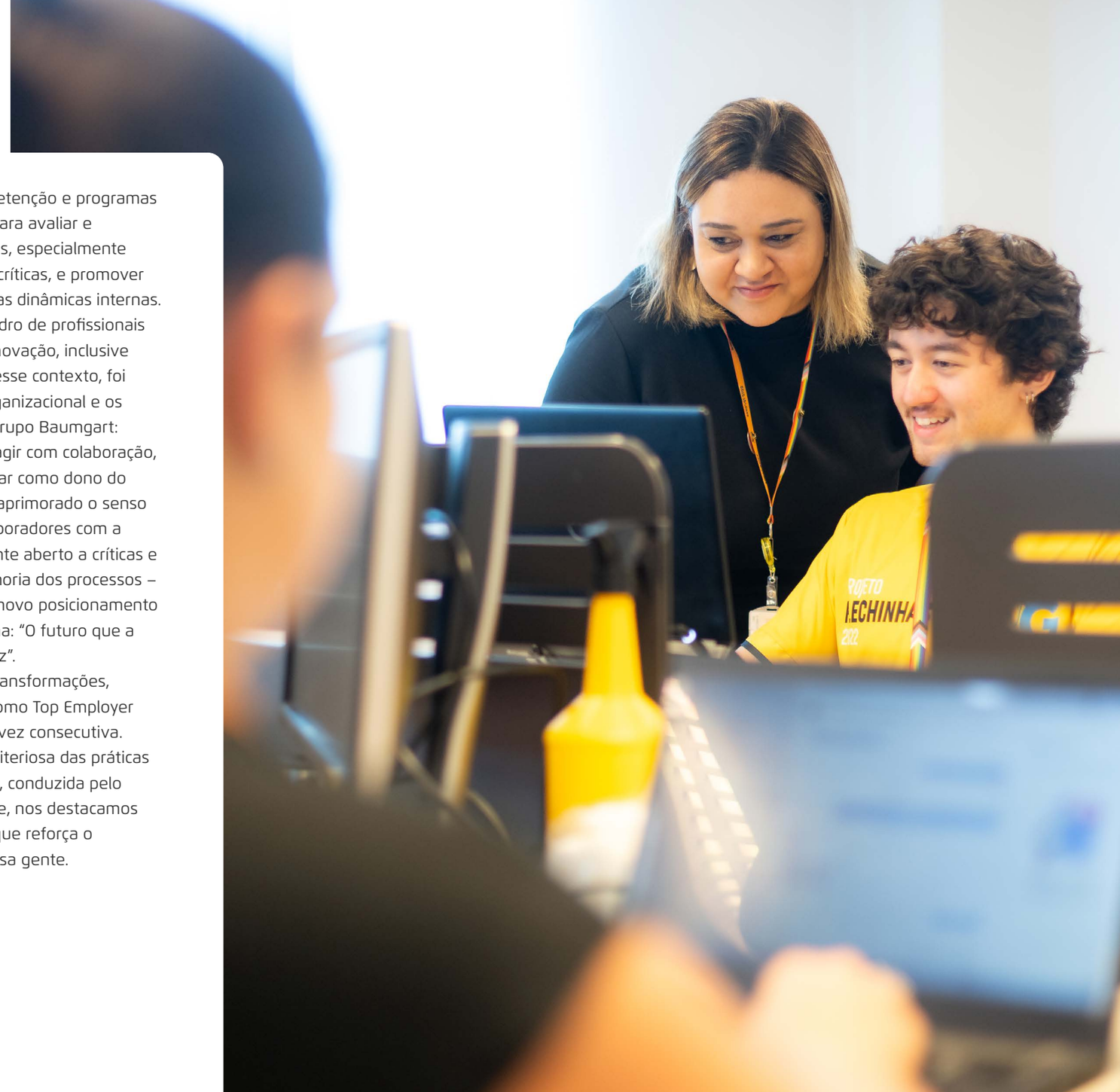
A nova fábrica conta com melhores equipamentos em termos de segurança e ergonomia. A cultura de segurança continua sendo inegociável para nós, razão pela qual registramos melhora nos índices de acidentes com perda de tempo e seguimos evoluindo em nossas práticas, com o objetivo de nos tornarmos referências no setor.

O exercício foi marcado por uma etapa importante do Projeto Vroom, e, para amenizar os impactos da mudança aos colaboradores, vimos conduzindo, nos últimos anos, um processo transparente e humanizado, com a construção de matrizes de habilidade e versatilidade para as novas funções e mapeamento dos treinamentos necessários aos postos criados.

Adotamos planos de retenção e programas de desenvolvimento para avaliar e manter nossos talentos, especialmente em relação a funções críticas, e promover adaptabilidade às novas dinâmicas internas.

Ainda assim, o quadro de profissionais passou por grande renovação, inclusive entre as lideranças. Nesse contexto, foi reforçada a cultura organizacional e os comportamentos do Grupo Baumgart: abertura para inovar, agir com colaboração, entregar o extra e atuar como dono do negócio . Também foi aprimorado o senso de dono entre os colaboradores com a composição de ambiente aberto a críticas e sugestões para a melhoria dos processos – atributo traduzido no novo posicionamento de comunicação interna: “O futuro que a gente quer, a gente faz”.

Em meio a essas transformações, fomos reconhecidos como Top Employer no Brasil pela terceira vez consecutiva. Após uma avaliação criteriosa das práticas de Recursos Humanos, conduzida pelo Top Employers Institute, nos destacamos em vários critérios, o que reforça o compromisso com nossa gente.



Em 2024, o quadro de colaboradores contava com 37% de mulheres e 63% de homens, que trabalharam em regime integral. De forma a atrair novos colaboradores, tiveram continuidade os programas de Estágio e Jovem Aprendiz. A plataforma Gupy foi utilizada para a gestão dos processos seletivos e do banco de currículos dos talentos, sempre comprometidos em dar *feedback* aos candidatos, aprovados ou não. Foi realizada ainda pesquisa de satisfação para aprimorar continuamente os processos de seleção e contratação.

O programa de integração foi mensurado quanto à satisfação dos colaboradores em relação a acesso a informações, clareza do escopo da função, recebimento de *feedback*, entre outros temas, nos primeiros 7, 30, 90 e 180 dias de trabalho. Por sua vez, os novos contratados são avaliados em relação a desempenho, comportamento e produtividade.

No ano foi intensificado o recrutamento de profissionais em Itatiba, com uma série de parcerias com instituições de ensino e participação em feiras de trabalho e estágio para divulgar as posições disponíveis. Adicionalmente, houve divulgações em eventos tradicionais da cidade, atraindo milhares de candidatos ***(veja mais informações em "Desenvolvimento local).***

Em 2024, foram realizados quatro encontros do Aproximar, sendo dois na unidade de Itatiba, um em Salvador e outro em São Paulo, com um total de 37 colaboradores participantes. Essas reuniões têm como objetivo promover a troca de ideias entre os colaboradores das unidades e o nosso presidente, Mauricio Harger.

O momento é de interação leve e participativa, que resulta em trocas de informações, solicitações e esclarecimento de dúvidas. Todos os profissionais estão sujeitos à política de remuneração que contempla pesquisa de mercado, além de pacote atrativo de benefícios ***(veja no box)*** e ambiente inclusivo e estimulante ao desenvolvimento. A política contempla remuneração variável para todos os executivos, de acordo com metas individuais ou por área, incluindo indicador de gestão ESG. Todas as equipes são elegíveis a Participação de Lucros e Resultados (PLR), que é estipulada de acordo com resultados financeiros do negócio e o desempenho de cada área.

Em 2024, o índice de aproveitamento interno para as vagas abertas foi de 22%. O zelo pela saúde e bem-estar das equipes se traduz na oferta de planos de saúde e odontológico, além de atendimentos psicológicos. Entre os novos benefícios está a plataforma New Value, que oferece desconto em compras *on-line*.

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS

- *Seguro de vida*
- *Plano de saúde*
- *Assistência odontológica*
- *Assistência funeral*
- *Licença-maternidade/paternidade (180 dias e 20 dias, respectivamente)*
- *Wellhub*
- *Refeitório/Vale-refeição*
- *Vale-alimentação*
- *Auxílio home office*
- *Programa de Acolhimento Psicológico*
- *Total Pass*
- *Clube de descontos*
- *Crédito Consignado*
- *Desconto para aluguel de carro*
- *Modelo híbrido de trabalho*
- *Horário flexível*
- *Programa mamãe e bebê*
- *Desconto em farmácias*
- *Kit Natal*
- *Estacionamento gratuito*
- *Descontos em instituições de ensino*
- *Desconto em nossos produtos*
- *Aluguel de quadras poliesportivas*

JOVENS APRENDIZES

Por acreditar que o investimento na formação dos jovens deve ser um compromisso social das empresas, adotamos o Programa Jovem Aprendiz, que faz parte da Lei da Aprendizagem e proporciona ao profissional a oportunidade de adquirir experiência, combinada com educação teórica. Com a inserção de jovens, também estimula a inovação e a criatividade e promove a renovação de ideias e a adoção de novas tecnologias.

Em 2024, a nova turma, que se juntou aos times de São Paulo, Itatiba e Salvador, participou de integração com a presença do presidente, Mauricio Harger, que, em bate-papo descontraído, abordou carreira, futuro do trabalho e crescimento profissional.

NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA, EM 2024 GRI 401-1

Faixa etária	Número de colaboradores	%
Abaixo de 30 anos	61	25%
De 30 a 50 anos	165	68%
Acima de 50 anos	17	7%
Total	243	100%

ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA, EM 2024 GRI 401-1

Faixa etária	Número de colaboradores	%
Abaixo de 30 anos	62	47%
De 30 a 50 anos	173	34%
Acima de 50 anos	20	22%
Total	255	35%

NOVAS CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO, EM 2024 GRI 401-1

Gênero	Número de colaboradores	%
Mulheres	73	30%
Homens	170	60%
Total	243	100%

ROTATIVIDADE, POR GÊNERO, EM 2024 GRI 401-1

Gênero	Número de colaboradores	%
Feminino	88	30%
Masculino	167	38%
Total	255	35%

NOVAS CONTRATAÇÕES, POR REGIÃO, EM 2024 GRI 401-1

Região	Número de colaboradores	%
São Paulo	138	57%
Itatiba	76	31%
Salvador	29	12%
Total	243	100%

Nota: O cálculo da porcentagem das novas contratações considera o número de novos contratados por categoria (gênero, faixa etária e região), dividido pelo total de novos contratados.

ROTATIVIDADE, POR REGIÃO, EM 2024 GRI 401-1

Região	Número de colaboradores	%
São Paulo	156	34%
Itatiba	60	50%
Salvador	39	23%
Total	255	35%

Nota: Para cálculo da porcentagem da rotatividade, foi utilizada a seguinte fórmula: turnover = (número de admissões + número de demissões/2) / número total de colaboradores x 100.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO GRI 405-1

		2022		2023		2024	
Categoria funcional	Gênero	Total	%	Total	%	Total	%
Liderança	Homens	57	54%	39	46%	64	63%
	Mulheres	49	46%	46	54%	37	37%
	Total	106	100%	85	100%	101	100%
Profissional I, II, III	Homens	82	44%	90	47%	75	45%
	Mulheres	105	56%	101	53%	92	55%
	Total	187	100%	191	100%	167	100%
Operacional	Homens	298	73%	307	72%	301	72%
	Mulheres	109	27%	121	28%	119	28%
	Total	407	100%	428	100%	420	100%
Aprendiz/estagiário	Homens	8	28%	6	33%	7	30%
	Mulheres	21	72%	12	67%	16	70%
	Total	29	100%	18	100%	23	100%
Total	Homens	445	61%	442	61%	447	63%
	Mulheres	284	39%	280	39%	264	37%
	Total geral	729	100%	722	100%	711	100%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, POR COR E/OU RAÇA GRI 405-1

		2022		2023		2024	
Categoria funcional	Cor ou raça	Total	%	Total	%	Total	%
Liderança	Preta/ Parda	16	16%	13	16%	19	19%
	Branca	86	84%	68	84%	79	78%
	Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
	Amarela	4	4%	4	5%	3	3%
	Total	106	100%	85	100%	101	100%
Profissional I, II, III	Preta/ Parda	57	30%	78	41%	63	38%
	Branca	128	68%	110	58%	99	59%
	Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
	Amarela	2	1%	3	2%	5	3%
	Total	184	100%	190	100%	167	100%
Operacional	Preta/ Parda	219	54%	248	58%	238	57%
	Branca	182	45%	176	41%	180	43%
	Indígena	1	0%	1	0%	1	0%
	Amarela	5	1%	3	1%	1	0%
	Total	404	100%	426	100%	420	100%
Aprendiz/ estagiário	Preta/ Parda	8	28%	8	44%	12	52%
	Branca	21	72%	10	56%	10	43%
	Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
	Amarela	0	0%	0	0%	1	4%
	Total	28	100%	18	100%	23	100%
Total	Preta	300	41%	347	48%	332	47%
	Branca	417	57%	364	50%	368	52%
	Indígena	1	0%	1	0%	1	0%
	Amarela	11	2%	10	1%	10	1%
	Total geral	729	100%	722	100%	711	100%

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1

	2022		2023		2024	
Categoria funcional	Total	%	Total	%	Total	%
Liderança	0	0	0	0	2	2%
Profissional I, II, III	5	100%	5	100%	6	4%
Operacional	18	100%	20	100%	14	3%
Aprendiz/estagiário	0	0	0	0	0	0%
Total	23	100%	25	100%	22	3%

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

	2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	436	268	447	264
Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	9	6	14	10
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após tirar uma licença-maternidade/paternidade	7	6	14	10
Número total de empregados que retornaram ao trabalho após uma licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho	3	6	14	10
Taxa de retorno ao trabalho de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	78%	100%	100%	100%
Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	43%	100%	87%	100%

47%

Total de profissionais negros contratados no fim de 2024.

Diversidade e INCLUSÃO

Diversidade significa variedade, pluralidade, diferença. E é nessa diferença que está nosso melhor potencial, de estimular um ambiente respeitoso e acolhedor e livre de assédio.

Entre as metas corporativas estão o maior número de mulheres, negros, pessoas com deficiência e de diferentes idades não apenas no quadro funcional, mas em cargos de liderança. Para isso, os aspectos são observados desde a fase de recrutamento e seleção, passando por desenvolvimento e promoção dos profissionais. A concessão de bolsas de desenvolvimento, por exemplo, adota como um dos critérios a integração de grupos minoritários.

Frente ao desafio de aumentar o número de mulheres na operação de Itatiba, principalmente na operação, obtivemos alguns avanços no início de 2025: das dez vagas preenchidas para Auxiliar de Produção, oito foram por mulheres; e uma vaga de Mecânico Industrial I e uma vaga de Supervisão de Produção também foram ocupadas por colaboradoras.

Em 2024 reformulamos os grupos de afinidade, lançando o Grupo de Diversidade, formado por 11 profissionais, representando cada um de nossos pilares de atuação e todas as unidades e regionais. O grupo passa bimestralmente por letramento referente a cada um dos cinco pilares de atuação (gênero, gerações, raça, pessoa com deficiência e LGBTI+). Nesses encontros, são discutidos os principais desafios do tema e definidos os planos de ação a serem implementados.

Por reconhecermos a importância do tema e seus impactos positivos, como atração e retenção de talentos, engajamento e produtividade, tomada de decisões mais estratégicas, aumento da competitividade e melhoria na reputação, entre outras, mantemos uma série de recursos para estimulá-lo – a exemplo da Política de Gente e Gestão, o Código de Conduta, a Cartilha Assédio Moral, a Cartilha PcD, o Manual do Colaborador e o *checklist* inclusivo.

Ao longo do ano, a área de Compliance, em parceria com a de Diversidade, Equidade e Inclusão, promoveu encontros presenciais nas três unidades com a finalidade de ampliar a conscientização e o letramento dos colaboradores e colaboradoras sobre prevenção ao assédio, reforçando nosso posicionamento e divulgando os canais de denúncia. Foram quase 190 participações na iniciativa, que terá sequência em 2025. Além disso, disponibilizamos na Academia Vedacit diversos conteúdos sobre a temática, que atraíram no ano mais de 700 participações, e, em nossas unidades, mantemos recursos como catracas acessíveis, elevadores de acesso, rampas, calçadas rebaixadas, piso tátil e banheiros acessíveis.

74%

Parcela do quadro funcional participante do Censo da Diversidade.

Realizamos ainda o Censo de Diversidade, com o objetivo de mapear a diversidade e obter dados concretos sobre nosso perfil demográfico e a percepção dos colaboradores e colaboradoras frente à diversidade, equidade e inclusão internamente. Os resultados servirão como base para a criação de ações práticas adequada à realidade, além de promover uma cultura mais inclusiva e representativa. Participaram do levantamento mais de 520 profissionais, o que equivale a 74% do quadro funcional à época.

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO GRI 405-1

	2022	2023	2024
Homens	46,7%	60,0%	63,6%
Mulheres	53,3%	40,0%	36,4%
Total	100%	100%	100%

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2022	2023	2024
Abaixo de 30 anos	0,0%	0,0%	0,0%
30 a 50 anos	53,3%	50,0%	36,4%
Acima de 50 anos	46,7%	50,0%	63,6%
Total	100%	100%	100%

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR COR OU RAÇA GRI 405-1

	2022		2023		2024	
Cor ou raça	Total	%	Total	%	Total	%
Preta/ Parda	16	15%	13	15%	19	19%
Branca	86	81%	68	80%	79	78%
Indígena	0	0%	0	0%	0	0%
Amarela	4	4%	4	5%	3	3%
Total	106	100%	85	100%	101	100%

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA, POR PCDS GRI 405-1

	2022		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%
Pessoas com Deficiência	0	0%	0	0%	2	2%
Pessoas sem deficiência	106	100%	85	100%	99	98%
Total	106	100%	85	100%	101	100%

Desenvolvimento e CAPACITAÇÃO

GRI 404-2

Procuramos desenvolver continuamente os colaboradores, de forma a aprimorar as competências individuais e das equipes, obtendo maior satisfação, além de melhores resultados para o negócio, com produtividade, eficiência e inovação. No ano, foram foram abordados 400 temas de desenvolvimento e ministradas mais de 21 mil horas de treinamentos.

O foco dos treinamentos foram os aspectos técnico e operacional, com a Academia Técnica do Vroom, com vistas a preparar colaboradores e colaboradoras para operarem as novas máquinas e equipamentos em Itatiba. No segundo semestre de 2024 iniciamos os treinamentos teóricos de processos com os times de Recebimento, Fabricação, Envase e Manutenção dedicados ao Projeto Vroom, além de capacitações específicas, ministradas pelos fornecedores dos equipamentos da nova linha. Antes de iniciar o trabalho em Itatiba, os profissionais receberam entre 40 e 44 horas de treinamento. Também houve treinamento de Segurança e Normas Regulamentadoras (NRs) nas três unidades fabris, reforçando práticas como o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), Regras de Ouro e discussão sobre temas de percepção de risco.

A realização do programa de desenvolvimento profissional, de cursos e capacitações conta com a Academia Vedacit, plataforma de educação a distância que, no ano, ofereceu conteúdos sobre sustentabilidade, diversidade e inclusão e liderança inclusiva, entre outros temas, acessados por 631 colaboradores e colaboradoras. A Academia Vedacit tem passado por reorganização, porém manteve no ano o foco no desenvolvimento das pessoas para apoiarem nossos negócios, em várias frentes:

01 »
SEGURANÇA

Além dos treinamentos de NR, tivemos a reformulação da integração, que foi ampliada de uma hora para quatro horas.

02 »
QUALIDADE

Atuamos no Projeto Vroom com foco em treinamentos de processos e melhores práticas.

03 »
CULTURA

Reformulamos nosso treinamento de integração de colaboradores, que passou a ter oito de duração e está padronizado em todas as unidades. Na primeira parte do dia, apresentamos nossa história, cultura e posicionamento. Destacamos aspectos importantes como sustentabilidade e segurança, e finalizamos o dia com visita guiada à fábrica. Incluímos na trilha de integração a Aula de Produtos, com foco em apresentar nosso portfólio.

04 »
COMPLIANCE

Contamos com o treinamento sobre prevenção a assédio, expondo nosso Código de Conduta e os canais de denúncia. Contamos com a participação de aproximadamente 200 pessoas. Mensalmente, também temos pauta de compliance no Alinhar.

+45% YTD
6.916
participações em treinamentos

+74% YTD
12.181
horas de treinamento

+5,7% YTD
631
pessoas realizaram pelo menos uma ação de treinamento

+83% YTD
Média de **19** horas de treinamentos por pessoa treinada

Há ainda o Programa de Incentivo Educacional, em que assumimos 80% do valor investido em cursos técnicos, profissionalizantes, graduações ou pós-graduações de colaboradores selecionados. Para concorrer é preciso ter um ano de empresa (considerando também o tempo nas funções de aprendiz ou estagiário); contrato CLT sem prazo determinado; passado por ao menos um processo de avaliação completo do Ciclo de Gente, com avaliação a partir de "Atende às expectativas"; além de não ter sido advertido nos últimos seis meses. Em 2024, 81 colaboradores se inscreveram no programa.

Além das capacitações, faz parte do programa de desenvolvimento uma avaliação anual de desempenho para 100% do time. Em 2024, foram implementadas mudanças na forma de avaliar para torná-la mais isonômica entre operadores, técnicos, analistas e líderes. As avaliações passaram a ser feitas a partir dos comportamentos do Grupo Baumgart (Entregar o extra; Abertura para inovar; Agir com colaboração; e Atuar como dono do negócio) para todos os públicos. O desempenho individual passou a ser avaliado na entrega de resultados, considerando questões como cargo, nível hierárquico ou área de atuação.

Entre os principais impactos de investirmos em programas formais e estruturados de promoção interna estão maior engajamento e retenção de talentos; desenvolvimento contínuo; fortalecimento da cultura organizacional; otimização de custos; tomada de decisão mais estratégica; incentivo à diversidade e equidade; e melhoria do desempenho e dos resultados. Assim, fortalecemos o lema "O futuro que a gente quer, a gente faz", valorizando os talentos e impulsionando um crescimento sustentável.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR GÊNERO, EM 2024 GRI 404-1

Gênero	Total de horas	Média de horas
Homens	15.146,46	35,47
Mulheres	6.291,92	24,29
Total horas de treinamento	21.438	31,25

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR EMPREGADO, POR CATEGORIA FUNCIONAL, EM 2024 GRI 404-1

Categoria funcional	Total de horas	Média de horas
Liderança	1.990,90	15,80
Profissional I, II, III	2.242,89	13,43
Operacional	17.014	45,98
Aprendiz/estagiário	612,52	26,63
Total horas de treinamento	21.860	31,87

EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, POR GÊNERO, EM 2024 GRI 404-3*

Gênero	Número de empregados que receberam avaliação regular	Percentual do total de empregados que receberam avaliação regular
Masculino	387	89%
Feminino	235	93%
Total	622	91%

EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, POR CATEGORIA FUNCIONAL, EM 2024 GRI 404-3*

Categoria funcional	Número de empregados que receberam avaliação regular	Percentual do total de empregados que receberam avaliação regular
Liderança	100	84%
Profissional I, II, III	169	100%
Operacional	353	93%
Aprendiz/estagiário	0	0%
Total	622	91%

**Considera número total de empregados ativos em setembro de 2024.*

PARCERIA COM O SENAI

» Não atuamos apenas para capacitar os colaboradores, mas contribuímos para a formação de mão-de-obra qualificada no setor da construção civil. Nesse sentido, assinamos, em 2025, termo de parceria com o Senai para ampliar a colaboração com cursos técnicos, como os de Alvenaria, Construção Civil e Impermeabilização.

Já colaboramos com o Senai Tatuapé e o Senai Fortaleza com a doação de produtos utilizados nas aulas, treinamento de professores e informações técnicas. O objetivo é ampliar a presença para outras cinco unidades da instituição até o fim de 2025, especialmente na criação de cursos de Impermeabilização. Com a iniciativa, favorecemos a educação, a inclusão de profissionais qualificados no mercado de trabalho e a geração de renda.

Saúde, segurança e **BEM-ESTAR**

GRI 403-2 I 403-3 I 403-4 I 403-5 I 403-6 I 403-7

A integridade e o bem-estar dos colaboradores estão em primeiro lugar. Para isso, desenvolvemos uma série de treinamentos, programas e atividades ligadas à saúde ocupacional e segurança das equipes ao longo do ano, além de cumprirmos os requisitos legais e padrões exigidos e aperfeiçoar continuamente suas práticas.

Em 2024 aperfeiçoamos o treinamento inicial de segurança para novos colaboradores, terceiros e prestadores de serviço, ampliando o tempo e incluindo visita à operação. Além disso, os treinamentos normativos obrigatórios por função são acompanhados com agenda mensal em cada uma das unidades fabris. No ano, foram aproximadamente 700 participações em ações de treinamentos normativos.

As fábricas contam com Espaço Saúde, com médico e técnico de enfermagem para prestar atendimentos emergenciais, realizar exames periódicos e admissionais e fazer encaminhamento ao atendimento assistencial (assistência médica). Os cargos são avaliados por riscos, conforme PCMSO e PGR, e há ações de saúde preventivas no decorrer do ano (Semana de Saúde, por exemplo), telemedicina e atendimento psicológico. Todas as informações de saúde dos colaboradores são restritas ao ambulatório médico local.

Corporativamente, há o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional para todos os profissionais, que têm acesso ao Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) na admissão, demissão e ao assumir novas funções. Todos contam com assistências médica e odontológica e acesso a serviços de análises clínicas, acompanhamento psicológico e programas de bem-estar. Anualmente disponibilizamos aplicação de vacinas antigripais, além de convênio com farmácias, com desconto em rede credenciada e pagamento em folha. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) contempla orientações sobre saúde, abordando temas como tabagismo, alcoolismo e saúde mental. Temos ainda parcerias com clínicas para atendimento nutricional, além de conduzirmos ações de doação de sangue, campanhas de isenção de coparticipação na assistência médica para exames preventivos, ginástica laboral e divulgação de dicas de cuidados à saúde. Dispomos, adicionalmente, de atendimento psicológico e terapia via telemedicina e presencial, e realizamos anualmente a Semana da Saúde, com várias atividades, como testes de glicemia, bioimpedância e atendimento nutricional.

Todas essas ações contribuem para a prevenção e mitigação dos impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados às relações de negócios.

Atua ainda o comitê interno de prevenção de acidente (Cipa), que tem por atribuição promover a saúde e segurança dos trabalhadores conforme a Norma Regulamentadora nº 5 e Portaria 3214/78, com atualização anual. Os colaboradores são ainda incentivados a sugerirem temas durante o Minuto de Segurança que ocorre diariamente antes do início das atividades laborais.

Em 2024, a área de saúde ocupacional, que até então era gerida pela equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), passou a ser responsabilidade de Gente e Gestão. Com a nova estrutura, a ideia é otimizar o atendimento aos profissionais, tornando-o mais ágil e integrado a benefícios como plano de saúde. Exemplo foram as ações realizadas por ocasião do Outubro Rosa, mês de combate ao câncer de mama e de colo do útero, e do Novembro Azul, de prevenção ao câncer de próstata. Todos os colaboradores acima de 45 anos foram encaminhados para consulta com urologista, e as colaboradoras acima de 40 anos, para consulta com ginecologista.

A coparticipação para a realização de eventuais exames solicitados não foi cobrada, como forma de estimular o cuidado e a prevenção.

Na área de segurança do trabalho, obtivemos grandes avanços em 2024, que refletiram na melhora dos índices de acidentes com perda de tempo. O tema da segurança foi discutido semanalmente na reunião da Diretoria-Executiva, com o estabelecimento de planos de ação não apenas para a unidade que relata acidente, mas como prevenção nas demais unidades.

O tema segurança pautou reuniões semanais da Diretoria-Executiva e elaboração de planos de ação preventivos para todas as unidades.

De julho a dezembro, um consultor externo especializado realizou análise e diagnóstico sobre a segurança dos procedimentos internos, indicando aspectos a serem trabalhados e outras ações de médio e longo prazos, e foi conduzida mentoria com as equipes de Segurança do Trabalho. Houve ainda a contratação de um Gerente de Segurança do Trabalho dedicado exclusivamente ao tema – até o ano anterior, o profissional dedicava-se também a Qualidade, Meio Ambiente e Manutenção.

Em setembro, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (Sipatma) incluiu ações e palestras sobre saúde e segurança, e contou com mais de 880 participações nas três unidades. O evento teve como objetivo promover a cultura de prevenção de acidentes de trabalho, contribuindo para a conscientização sobre a importância de se adotar medidas de segurança, cuidar das saúdes física e mental e valorizar o ambiente corporativo.

No âmbito do projeto Vroom, os principais treinamentos relacionados à segurança abordaram as normas regulamentadoras, em especial a NR12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos) e a NR17 (Ergonomia). As próximas capacitações serão focadas na liderança, para que conheçam os procedimentos e contribuam na orientação e supervisão das equipes, garantindo a consolidação da cultura de segurança.

Em Itatiba, a pressão arterial dos colaboradores é aferida diariamente, e está em fase de implantação um etilômetro na entrada da fábrica, para medir o possível consumo de álcool pelos profissionais que operam máquinas e veículos. Os demais colaboradores serão avaliados de forma aleatória. O resultado dos testes será informado sigilosamente, com o acompanhamento de casos mais críticos, de maneira a preservar a privacidade dos colaboradores.

Na identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes, asseguramos qualidade dos processos e a competência das pessoas que os executam com a manutenção de laudo técnico de periculosidade e insalubridade e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) emitidos por engenheiros de segurança do trabalho, e Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) emitida e recolhida – na unidade Itatiba, novo laudo será emitido após o comissionamento. Após a emissão do laudo é elaborado um plano de trabalho para mitigação dos riscos identificados, com prazos de resolução anual. Há ainda programa de reporte de condições de riscos e comportamentos inseguros, denominado "formulário de quase perda", em que a identificação do colaborador é opcional, e um documento de reporte nacional, com prazo de 24h para o envio após alguma ocorrência, cuja investigação segue de acordo com a metodologia 5 Porquês.

TRABALHADORES ABRANGIDOS PELO SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL EM 2024 GRI 403-8	
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema	724
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	724
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria interna	100%
Número de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria externa	724
Porcentagem de trabalhadores cobertos pelo sistema com auditoria externa	100%

Nota: O número de colaboradores cobertos considera os empregados diretos (711) e os temporários (13).

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9	
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	12
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	14,44
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	12
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	14,44
Número de horas trabalhadas	830.704

CULTURA DE SEGURANÇA

A cultura de segurança é valor inegociável para nós, que buscamos não apenas garantir que as plantas sejam seguras para os colaboradores e parceiros, mas também nos tornarmos referências para o setor nos próximos anos. Para isso, aperfeiçoamos continuamente os programas internos, com ajustes na cultura e treinamentos e aprimoramento dos sistemas e equipamentos de proteção.

As regras de comportamento no ambiente de trabalho estão definidas em nosso Código de Conduta, que expõe sobre o uso de equipamentos e procedimentos adequados quando são detectados riscos, acidentes, danos materiais ou ambientais.

Adotamos uma série de procedimentos orientados por normas regulamentadoras, como o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (NR 4 – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho), Sistema de Monitoramento e Controle de Saúde Ocupacional (NR 7 – Programa de controle médico de saúde ocupacional e NR9 – Riscos ambientais) e Sistema de Gestão, Controle e Monitoramento das Atividades e Ambientes de Trabalho Insalubres (NR 15 – Atividades e operações insalubres), além de realizarmos iniciativas como:

***Caminhada de Segurança:** semanalmente, com auxílio de um check list, coordenadores, supervisores, cipeiros, gerentes e executivos fazem perguntas sobre segurança diretamente aos colaboradores, o que permite a identificação de possíveis falhas e mapeamento de processos.*

***Destaque de Segurança:** de forma a incentivar a participação dos colaboradores na identificação de riscos e comportamentos inseguros e conscientizá-los sobre seu papel na garantia da própria saúde e segurança, são reconhecidos e premiados mensalmente os que se destacam em relação à segurança no setor de logística e de operações.*

08. Compromisso social

P. 53 » Cadeia de produção
P. 55 » Clientes e consumidores
P. 56 » Desenvolvimento local
P. 58 » Instituto Vedacit

PAZ PRA TODA OBRA

Nosso propósito, “Transformar a vida de milhões de pessoas, melhorando as condições de habitação, fazendo da sua casa a nossa causa”, demonstra a preocupação com a sociedade e os demais *stakeholders* com os quais nos relacionamos.

Cuidamos dos nossos relacionamentos com fornecedores, guiados por princípios como transparência, justiça e integridade, e com clientes e consumidores, oferecendo atendimento de excelência e produtos que conferem qualidade e inovação.

Desenvolvemos nossas atividades de forma a impactar positivamente o entorno de nossas fábricas. Exemplo é o Projeto Vroom e as ações realizadas em Itatiba, nas áreas de educação, cultura e geração de emprego e renda. Desde 2021, somos também uma Empresa Amiga do Esporte e do Lazer na cidade.

O alcance de nossas ações vai além das regiões onde atuamos. Por meio do Instituto Vedacit, nosso braço do investimento social, incentivamos projetos que ajudam a construir as cidades do futuro e desenvolvemos ações de responsabilidade social em diversos pontos do país.

Cadeia de **PRODUÇÃO**

Buscamos estabelecer relacionamentos de negócios estáveis e duradouros com os fornecedores, pautados por valores como transparência, justiça e integridade, conforme as melhores práticas e orientações do nosso Código de Conduta de Fornecedores.

No fim de 2024, contávamos com 2.676 fornecedores, dos quais adquirimos principalmente insumos químicos, como asfalto, resinas termoplásticas (para embalagens) e resinas para matérias-primas, além de embalagens. Entre os fornecedores indiretos, destacam-se os serviços de *marketing*, consultorias e benefícios, além de prestadores de serviços como transporte e armazenagem.

Para a seleção de novos fornecedores, aplicamos documento inicial de coleta de informações Request For Information (RFI) e consideramos critérios de sustentabilidade como diferenciais para a contratação. Os novos parceiros e prestadores de serviços recebem nosso Código de Conduta de Fornecedores e se comprometem, no contrato, a seguir suas diretrizes, bem como atestam que podemos auditá-los a qualquer tempo. Os contratos têm cláusulas relacionadas à proibição de trabalho infantil, trabalho forçado, além de medidas de proteção ao meio ambiente e leis anticorrupção.

Em 2024, demos início à implantação do sistema KPMG Watch, *software* de avaliação de riscos de terceiros, que analisa a consistência financeira dos fornecedores, questões relacionadas à sustentabilidade e processos trabalhistas, entre outros aspectos. Pretendemos contar com um regime de avaliação mais detalhado dos parceiros, o que nos auxiliará nas tomadas de decisão. Estamos realizando treinamentos para utilização do sistema.

Também implantamos uma ferramenta de *procurement*, para a realização de compras eletrônicas. O objetivo é tornar os processos de concorrência mais transparentes. Com a utilização do recurso, os fornecedores informam seus preços, e o sistema seleciona as melhores propostas, sem intervenção humana, e registra os processos de concorrência, em linha com boas práticas de *compliance*.

Lançamos o Compras 2.0, que visa a um modelo de compras mais estratégico, e demos início a um processo contínuo para aumentar a quantidade de fornecedores homologados por meio do programa. Buscamos reduzir o número de fornecedores únicos, o que gera grande dependência para ambas as partes e prejudica o processo concorrencial.

Ter mais fornecedores aptos e homologados contribui para a redução do risco de desabastecimentos e dos custos, ao aumentar a competitividade. O movimento já rendeu bons frutos, com a economia de R$ 40 milhões. Revisamos também nosso procedimento de compras, visando reduzir possíveis falhas e dar mais robustez aos processos. As capacitações sobre os novos procedimentos estão previstas para 2025.

A transferência de parte das operações de São Paulo para Itatiba, assim como de parte da equipe de suprimentos, foi um dos principais desafios enfrentados. Outro fator que interferiu na relação com os fornecedores foi a disparada do preço do dólar, levando a negociações justas e equilibradas para ambas as partes.

Em termos de logística, um destaque do ano foi a elaboração da Política de Transportes Sustentável, com o estabelecimento de metas, como a adoção de veículos de baixa emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE). Outra ideia é trabalhar com transportadores que convertem parte das emissões em plantio de árvores, oferecendo um certificado como garantia.

Uma mudança considerável foi a redução da modalidade de frete fracionado, pelo qual a mercadoria sai da fábrica para o armazém de um operador logístico ou transportador, que faz separação dos produtos por cliente, e segue uma rota de entrega. No começo de 2024, essa modalidade correspondia a 90% do total de nossas entregas, sendo reduzida para 50% ao longo do ano, com a substituição pela modalidade de frete itinerante, com entrega direta aos clientes.

Além da redução do custo unitário de frete sobre vendas, a medida colabora para reduzir a emissão de gases poluentes. Em 2024, apresentamos melhora de cerca de 16 pontos percentuais, em relação ao ano anterior, no indicador OTIF (*on-time in-full*), que mede a quantidade, a pontualidade e a qualidade do que foi entregue.

Estamos em processo de implementação do *software* TMS (Transportation Management System), de roteirização automática das entregas para otimizar as rotas. A previsão é que o sistema esteja completamente operacional em julho de 2025. O objetivo é melhorar o nível de serviço para o cliente, proporcionando maior agilidade nas entregas, além de reduzir custos.

Ampliamos no ano o número de fornecedores, com vistas à ampliação da competitividade e redução de risco de desabastecimento.

Clientes e **CONSUMIDORES**

Somos reconhecidos pela proximidade com os clientes, e nos empenhamos em estreitar ainda mais esse relacionamento. Além do foco no cliente, somos rigorosos com a qualidade dos produtos, o que nos diferencia frente à concorrência.

Além disso, procuramos inovar constantemente nossas formulações, de olho na saúde e no bem-estar dos consumidores e trabalhadores da construção civil e no impacto ao meio ambiente. Estamos presentes em todo território nacional, com estrutura comercial dividida em regionais. Em 2024, com o objetivo de desenvolver as áreas e explorar o potencial de cada uma, ampliamos o número de regionais de quatro para sete: Sul, São Paulo Capital e São Paulo Interior, Minas Gerais, Rio de Janeiro/Espírito Santo, Centro e Norte e Nordeste (Neno). Cada regional é coordenada por um gerente-executivo. Contamos ainda com uma equipe de Trade Marketing e de Planejamento Comercial.

Nosso time de vendas passou a ser segmentado por canal: o Mundo Revenda, para o varejo, e o Mundo Construtora, especializado no atendimento ao B2B. Esse mercado técnico é auxiliado por um núcleo de engenharia com dedicação exclusiva, que oferece aos clientes um memorial descritivo com todas as áreas que devem ser impermeabilizadas na obra, assim como as etapas dessa atividade. Além disso, é entregue uma tabela quantitativa de material e uma proposta comercial.

Para gerir o relacionamento com nossos clientes utilizamos, desde 2022, ferramenta de Customer Relationship Management (CRM) e medimos a satisfação por meio de pesquisas NPS. Em 2024, obtivemos 9,02 pontos no levantamento. Para 2025, estamos desenvolvendo um programa de fidelização dos clientes do varejo e do atacado, com premiações como viagens nacionais e internacionais.

Disponibilizamos diversos canais de contato, entre eles um número de Whatsapp, com atendimento direto ao consumidor, Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) e atendimento digital, por meio do nosso assistente virtual, o Val. Em 2024, foram realizados 22.389 atendimentos via SAC e 4.330 pelo Val, nas redes sociais, no WhatsApp e no *site*. Para 2025, estamos investindo no uso de inteligência artificial para auxiliar no atendimento, aprimorando a experiência do consumidor.

Uma mudança importante no ano refere-se ao canal de televendas, que até então era gerido pela equipe de Marketing e passou a ser responsabilidade da área Comercial, ampliando a sinergia e a eficiência, com a gestão de todo o ciclo do pedido. Realizamos ainda uma série de ações para melhorar o nível de serviço oferecido, reduzindo o tempo de entrega dos nossos produtos.

Por meio do SAC percebemos uma preocupação cada vez maior dos consumidores com o meio ambiente, especialmente em relação ao descarte de produtos e embalagens e a procura por itens seguros e prontos para uso. Nesse sentido, além de fornecer as orientações solicitadas, disponibilizamos informações em nosso *site* sobre melhor uso dos produtos, descarte correto e pontos de coleta de embalagens. Como única empresa do segmento de impermeabilização a obter a certificação de Empresa B, temos orgulho de contribuir com a conscientização da sociedade em relação a temas de sustentabilidade.

Desenvolvimento **LOCAL**

Com a transferência das operações de São Paulo para Itatiba, ampliamos nossa atuação local, de forma a gerar desenvolvimento econômico, com empregos diretos e indiretos. Em 2024, foram geradas diretamente 200 vagas na região. Pensando no conforto dos colaboradores, contratamos uma empresa de transporte local e ampliamos o raio do serviço até Jundiaí.

A partir de estudo realizado em 2023 com moradores do entorno do complexo fabril e diálogos com as lideranças locais, implementamos ações nas áreas de educação, cultura e esporte e estimulamos a empregabilidade. Ouvimos a população por meio de um canal de comunicação criado exclusivamente para esse fim, e atendemos as principais sugestões e críticas relativas ao funcionamento de nossas atividades e os impactos gerados na região.

De forma a estimular a contratação de profissionais de Itatiba, criamos um banco de talentos, que recebeu mais de 9 mil currículos ao longo do ano. Para sermos mais conhecidos entre os moradores e atrair profissionais, fizemos anúncios segmentados nas redes sociais, em carros de som e em meios de comunicação locais. Também realizamos ação de panfletagem em um dos eventos mais tradicionais da cidade, a Festa do Caqui, que contou com nosso patrocínio.

Outra ação relevante que patrocinamos foi a 10ª edição da Corrida Princesa da Colina, a mais tradicional da cidade. O evento, em novembro, teve largada no Parque Luiz Latorre (Parque da Juventude) nas modalidades de 5 quilômetros, 10 quilômetros e 21 quilômetros, fortalecendo nossa conexão com a comunidade e nosso compromisso com o incentivo ao esporte, a saúde e o bem-estar.

Na área da educação, realizamos projeto, a partir de lei de incentivo, com o artista plástico Eduardo Srur, que organizou oficinas para crianças de uma escola em Itatiba, transformando materiais recicláveis em obras de arte. As peças produzidas pelos alunos foram exibidas em uma exposição na Câmara de Vereadores. Outra ação foi o Projeto Estrutura: a base vem forte, de reforço escolar. ***(Mais informações em "Instituto Vedacit").***

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Desde 2020, nosso Programa de Voluntariado possibilita o engajamento dos colaboradores em ações sociais com campanhas que beneficiam pessoas em situação de vulnerabilidade social. Com a transferência das atividades para a Itatiba e a renovação do nosso quadro de profissionais, enfrentamos o desafio de continuar estimulando a participação das equipes nas ações de voluntariado.

Os interessados podem contribuir em duas frentes: como mentores, compartilhando conhecimentos técnicos em diversas iniciativas desenvolvidas pelo Instituto Vedacit e seus parceiros, ou como voluntários, participando de campanhas de doação de sangue, alimentos, vestuários e itens de higiene, entrega de brinquedos e ovos de Páscoa, entre outras atividades. A mentoria é realizada de forma remota, contando com a participação de equipes de nossas três plantas.

Em 2024, tivemos a participação de 15 mentores e mais de 50 voluntários. Entre as campanhas, destaca-se a de doação de sangue, em junho, conhecido como "mês vermelho", quando tivemos maior adesão das equipes. Ao longo do ano, as ações beneficiaram cerca de 3 mil pessoas.

PROJETOS ESPORTIVOS

Acreditamos que os valores do esporte contribuem para a formação cidadã. Neste sentido, investimos há sete anos no Vedacit Vôlei Guarulhos, há três anos no futebol feminino, com o incentivo ao Brasil Ladies Cup e, pela primeira vez, no Circuito Paulista de Vôlei de Praia (Praia de Paulista), por meio da Lei Paulista de Incentivo ao Esporte.

Além do patrocínio do time de alto rendimento Vedacit Vôlei Guarulhos, desenvolvemos o projeto Flechinhas, que atende crianças e jovens entre 11 e 17 anos e adultos com mais de 50 anos de comunidades de Guarulhos. Em 2024, mais de 400 pessoas foram atendidas no âmbito do projeto, que também oferece formação e capacitação de professores de Educação Física, com suporte da comissão técnica e material esportivo.

Desde 2021, somos também uma Empresa Amiga do Esporte e do Lazer em Itatiba. Durante esse período, doamos materiais para a reforma de ginásios municipais, além de coletes esportivos para alunos das escolas municipais, incentivando a prática esportiva na região.

Instituto VEDACIT

GRI 2-29 | 413-1

Desde 2017, o Instituto Vedacit contribuiu para a construção das Cidades do Futuro, com ações que promovem melhores condições de habitação, empreendedorismo, educação e cultura. Por meio da organização realizamos ações sociais, com a colaboração de nossos voluntários. As iniciativas são desenvolvidas a partir de três pilares:

CIDADES CRIATIVAS »

INVESTIMOS EM PROJETOS CULTURAIS QUE GERAM MAIOR OCUPAÇÃO E INTERAÇÃO COM OS ESPAÇOS PÚBLICOS, FOMENTAMOS A ECONOMIA CRIATIVA E O PROTAGONISMO DAS COMUNIDADES NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS.

CIDADES INTELIGENTES »

APOIAMOS PROJETOS DE EMPREENDEDORISMO E EMPREGABILIDADE DE JOVENS DE PERIFERIA, ESTIMULANDO O DESENVOLVIMENTO LOCAL E BUSCANDO REDUZIR O TEMPO DE DESLOCAMENTO ENTRE CASA E TRABALHO.

CIDADES SUSTENTÁVEIS »

VIABILIZAMOS NEGÓCIOS SOCIAIS QUE VISAM À MELHORIA DAS HABITAÇÕES DA POPULAÇÃO DE BAIXA RENDA, RECONHECENDO A IMPORTÂNCIA DA MORADIA DIGNA PARA A QUALIDADE DE VIDA E A SAÚDE DAS PESSOAS.

Com o Projeto Estrutura, contribuímos com o reforço escolar de alunos da rede pública e ampliamos o acesso à educação de qualidade.

O ano de 2024 foi marcado pelas inundações que atingiram o Rio Grande do Sul. Segundo a Defesa Civil do estado, a tragédia ambiental causou mais 180 mortes, e 600 mil pessoas tiveram de deixar suas casas. Neste contexto, nos juntamos ao Movimento União BR, ONG especializada na atuação em catástrofes naturais, na campanha de reconstrução das áreas atingidas. Doamos R$ 500 mil em produtos, o que equivale a mais de cinco toneladas de impermeabilizantes, para a construção de 500 moradias.

Estivemos presentes no lançamento das casas modelo, que aconteceu simultaneamente nas lojas Leroy Merlin em São Paulo e São Leopoldo (RS), com a presença do governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite. Fomos representados pela presidente do Instituto Vedacit, Karin Baumgart Srougi. As primeiras casas terão 44 metros quadrados, dois dormitórios, e contarão com a argamassa polimérica Vedacit Vedatop Flex, ideal para vedação e eliminação da umidade e de vazamentos.

Em 2024, também desenvolvemos ação em parceria com a ONG Construíde, que tem como missão construir moradias dignas para famílias em situação de vulnerabilidade social. A equipe de voluntários trabalhou na construção de uma casa em Osasco, na Grande São Paulo, assegurando ambiente mais seguro e acolhedor. Com 44,6 metros quadrados, o imóvel oferece condições dignas de moradia para uma família que antes residia em um barraco de madeira, com rampas de acesso adequadas e segurança elétrica. Além do apoio técnico, doamos produtos para impermeabilização de dez casas.

Em Itatiba, lançamos o Projeto Estrutura: a base vem forte para reforço escolar de alunos da rede pública, em parceria com a empresa de impacto social Alicerce Educação. O projeto surgiu a partir de demanda da comunidade local. Em conversas com o Instituto Vedacit, representantes de escolas públicas apontaram a necessidade de maior acesso ao ensino de excelência para os estudantes.

A metodologia aplicada pela Alicerce Educação incluiu pelo menos quatro aulas semanais, cada uma com três horas de duração, focadas em proporcionar aos alunos uma base sólida em disciplinas fundamentais. O objetivo foi prepará-los para o processo seletivo da Escola Técnica Estadual (Etec), e garantir que desenvolvessem habilidades essenciais para as trajetórias acadêmica e profissional. Após seis meses de participação no projeto, 25% dos alunos foram aprovados na Etec.

Outra parceria inédita foi a firmada com o Instituto Enactus, para estimular a formação empreendedora de estudantes e impulsionar o desenvolvimento com o aprendizado aplicado na execução de projetos socioambientais. O Evento Nacional da Enactus Brasil aconteceu na Universidade Presbiteriana Mackenzie, em São Paulo, reunindo mais de 900 estudantes e 300 convidados, entre professores, executivos e mentores. Nosso executivo de Marketing, Vitor Cibys, fez parte do

júri que escolheu o time universitário da Facimp, de Imperatriz do Maranhão, como campeão nacional. A equipe desenvolveu projeto que usa o caroço do açaí como insumo para produtos como tijolo e café.

Durante o ciclo 2023-2024, a Enactus Brasil mobilizou 107 times universitários, 2.538 estudantes, 152 professores conselheiros e 181 projetos, impactando mais de 75 mil vidas em todo o Brasil. Já no ciclo 2024-2025, o Instituto Vedacit incentivará projetos relacionados ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 11 da ONU: "Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis".

Por meio da parceria também promovemos a primeira edição do Prêmio Inova Morada, que reafirma o papel da educação, inovação e empreendedorismo social na transformação de comunidades e na capacitação de futuros líderes. A iniciativa desafiou equipes formadas por jovens líderes universitários de diversas regiões do Brasil a desenvolver soluções para desafios locais relacionados à habitação digna e infraestrutura urbana, com alternativas sustentáveis e de impacto positivo.

Durante oito semanas, 12 equipes selecionadas participaram de uma jornada intensa de capacitação, com treinamentos estratégicos em ferramentas como a Árvore dos Problemas, validação de projetos e prototipagem. Quatro equipes finalistas avançaram para a fase final e receberam bolsa-auxílio de R$ 4 mil cada para iniciar a viabilização de seus projetos.

A vencedora do prêmio foi a equipe do projeto Marrecas, que propôs solução para mitigar a poeira em comunidades de Sobral, no Ceará, utilizando solos estabilizantes e barreiras ecológicas, como o insumo das fibras de coco. O time levou para casa o prêmio de R$ 6 mil para investimento no projeto. Outro destaque foi o EcoMorada, projeto vice-campeão, que recebeu prêmio de R$ 4 mil. A equipe desenvolveu soluções habitacionais como tintas e tijolos ecológicos de baixo custo.

Nossos colaboradores contribuíram com mentoria e suporte técnico, além de atuarem como avaliadores das rodadas semifinal e final da competição. O projeto foi avaliado positivamente pelos envolvidos, obtendo resultado NPS (Net Promoter Score) de 80%.

No pilar Cidades Sustentáveis, participamos da Coalizão pela Habitação. Criada em 2018, o grupo reúne as empresas Gerdau, Votorantim, Vedacit, Leo Social e Dexco. O objetivo é fomentar a habitação social e impulsionar novos negócios para melhorar as condições de moradia de milhares de brasileiros em situação de vulnerabilidade e gerar conhecimento sobre o tema.

Em 2024, o Programa de Desenvolvimento de Negócios (PDN), de iniciativa da coalizão, incentivou nove negócios de impacto no segmento de melhorias habitacionais para a população em vulnerabilidade social. Com apoio da Coalizão, os projetos estão se desenvolvendo nas áreas de estratégia, saúde financeira, qualidade na entrega e atração e fidelização de clientes.

Desde o início da Coalizão pela Habitação, 82 negócios de impacto já foram acelerados. Além do suporte a negócios habitacionais, a Coalizão atua nas frentes de redes, conhecimento e eventos, *funding* e capacitação de mão-de-obra. No ano anterior, a iniciativa passou por reestruturação, sendo uma das principais mudanças a participação mais próxima das empresas integrantes nas ações desenvolvidas, por meio de reuniões estratégicas mensais.

Anualmente, a coalizão realiza um evento para demonstração de seus resultados. A sexta edição teve como tema Retomando Futuros, colocando em pauta a crise climática, desastres naturais e os caminhos a seguir. O encontro reuniu representantes dos negócios incentivados pelo PDN, dos negócios de impacto acelerados, de empresas parceiras e atores relevantes do ecossistema de habitação social. Para 2025, está previsto estudo comparando a satisfação dos moradores de casas com e sem impermeabilização, além de aspectos ligados à saúde e ao bem-estar.

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS* »

Conduzimos iniciativas dedicadas ao engajamento de stakeholders, em especial colaboradores e comunidades locais.

TREINAMENTOS

Oferecemos capacitações e ações de desenvolvimento técnicos, ferramentais e comportamentais alinhadas às necessidades do negócio e dos times, garantindo que colaboradores e colaboradoras estejam capacitados para o exercício de suas funções.

CICLO DE GENTE

O processo formal de avaliação de desempenho prevê avaliação de comportamentos e entregas para toda a nossa gente. É por meio do Ciclo de Gente que criamos momentos estruturados e formais para feedback e conversas sobre carreira, garantindo clareza em relação a metas, resultados, comportamentos e oportunidades de crescimento. O processo é essencial para a gestão de desempenho do(a) colaborador(a), e contribui para alcançarmos resultados cada vez melhores, como consequência da construção de equipes de alto desempenho, que se desenvolvem continuamente e se tornam cada vez mais qualificadas e produtivas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Reforça nossos valores, dando clareza aos comportamentos e atitudes esperadas de cada colaborador(a).

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Com iniciativas de inclusão, desenvolvimento e conscientização para líderes e não líderes, buscamos promover um ambiente plural e respeitoso.

RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

Realizamos ações e campanhas de reconhecimento e valorização da nossa gente, como reconhecimento por tempo de casa, por exemplo.

GESTÃO DA MUDANÇA E ENGAJAMENTO

Apoia os colaboradores em momentos de transformação, como a mudança da fábrica para Itatiba, garantindo comunicação clara e suporte no processo.

09. Compromisso ambiental

P. 64 » Emissões
P. 65 » Energia
P. 66 » Resíduos
P. 68 » Recursos hídricos

PAZ PRA TODA OBRA

Mantemos metas públicas relacionadas à agenda ESG e adotamos iniciativas como utilização de energia elétrica 100% advinda de fontes renováveis em nossas plantas de São Paulo e Itatiba, zero resíduo da produção enviado a aterro e manutenção de Estação de Tratamento de Efluentes em nossa fábrica em São Paulo e, em breve, em Itatiba. Destacam-se ainda a utilização cada vez maior de componentes recicláveis em nossas embalagens, iniciativas para sua reutilização e reciclagem de resíduos.

Com a evolução do Projeto Vroom, fizemos o tratamento do solo da unidade de São Paulo para a devolução do espaço para a *holding*, com níveis superiores aos determinados, de forma que o local possa ser utilizado para fins residenciais. Nossa nova fábrica, em Itatiba, foi projetada segundo o padrão LEED, que reconhece práticas de construção sustentáveis em todo o mundo. Também estamos implantando controles e automações na planta, por meio da utilização de Internet das Coisas (IoT), para medir nosso consumo e emissões e definir novas metas e indicadores a partir de novas linhas de base.

Emissões

Nosso processo produtivo gera emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE) decorrentes da queima de combustíveis fósseis para aquecimento (escopo 1). Em relação ao escopo 2, grande parte de nosso consumo de energia elétrica é proveniente de fonte renovável eólica certificada (Certificado Internacional de Energia Renovável – I-REC).

No escopo 3, mais de 70% das emissões são oriundas da cadeia de transportadores. Por isso, adotamos algumas medidas relacionadas à logística para reduzir a quilometragem rodada em nossas entregas e a consequente emissão de GEE. Otimizamos a carga transportada nos caminhões com destino a Salvador (BA), passando de carregamentos de 7 a 8 toneladas por caminhão, para 22 toneladas por veículo. Outra mudança foi na modalidade de frete adotado no ano: em 2023, 90% era fracionado, o que significa que o transportador coletava nosso material, levava para a planta dele ou para filiais e posteriormente para o cliente. Em 2024, essa modalidade foi reduzida para 50%, sendo parcialmente substituída pelo frete itinerante, em que nossos produtos são entregues diretamente aos clientes

Com a finalização da transferência para Itatiba, também reduziremos a emissão proveniente da movimentação de produtos da fábrica para o Centro de Distribuição (*intercompany*). Em 2024, movimentamos cerca de 12 a 15 carretas por dia entre as duas cidades.

Adotamos ainda o sistema de cabotagem, com transferências de materiais entre as unidades de São Paulo e Salvador e para entrega de produtos em Manaus (AM). O transporte de carga pela via marítima é restrito no país, com desafios a sua ampliação. Além disso, o tempo de entrega (*lead time*) é mais longo e exige maior cobertura de estoque. Nosso sistema é responsável por 3% a 5% das entregas. Outras iniciativas relacionadas à jornada de descarbonização de longo prazo estão descritas na Política de Transporte Sustentável lançada em 2024. ***(Mais informações na página 55).***

Em relação à eficiência e retenção de poluentes, realizamos periodicamente a manutenção de equipamentos e mantemos sistemas de exaustão e filtros de retenção de poluentes em nossas fábricas, demonstrando compromisso com a redução das emissões de GEE e atendimento às legislações e normas vigentes. Em 2025, prevemos monitorar a emissão de particulados do lavador de gases em nossa fábrica de Itatiba.

Nossas emissões de GEE são inventariadas anualmente. Os resultados do inventário de emissões de 2024 estão disponíveis para consulta em nossa página de sustentabilidade, no *site* corporativo.

Energia

GRI 302-1

Nossas fábricas de São Paulo e Itatiba contam com 100% da energia elétrica proveniente de fontes renováveis. Grande parte da eletricidade consumida é obtida no Mercado Livre de Energia desde 2021. Na unidade de Salvador, contudo, a eletricidade consumida é gerada pelo Sistema Interligado Nacional (SIN).

A unidade de Itatiba detém a certificação LEED, cujos critérios incluem eficiência energética. O espaço foi projetado com automações para reduzir a utilização de energia elétrica e com conforto térmico, para menor utilização de aparelhos de ar-condicionado.

Na nova fábrica, nosso desafio está relacionado à elevação do consumo de gás para o funcionamento das caldeiras, com maior potência. Um dos planos para aumentar a eficiência energética é a utilização de iniciação de rampa e queimadores mais eficientes.

Em São Paulo, realizamos manutenção das instalações no final do ano, com limpeza de equipamentos, troca de compressores, tubulação e óleos, gerando redução do consumo de energia.

GLP				
Setor de Consumo	2021 (GJ)	2022 (GJ)	2023 (GJ)	2024 (GJ)
Produção (Caldeiras/ Tanques/Aquecedores)	34,887.14	6,535.30	7,251.91	3,971.72
Empilhadeiras	1,930.91	2,513.53	2,532.72	848.18
Refeitórios	233.94	276.96	252.88	129.76
Total	37,051.99	9,325.78	10,037.51	4,949.66

GÁS NATURAL				
Setor de Consumo	2021 (GJ)	2022 (GJ)	2023 (GJ)	2024 (GJ)
Produção (Caldeiras/Tanques/ Aquecedores)	7,630.32	35,003.09	29,921.93	32,031.50
Empilhadeiras	-	-	-	-
Refeitórios	-	-	-	68.40
Total	7,630.32	35,003.09	29,921.93	32,099.90

Resíduos

GRI 306-1 I 306-2 | 306-4

Em 2024, mantivemos nossa meta de não enviar resíduos para aterros sanitários. Em relação a resíduos fabris, 100% são destinados a coprocessamento ou soluções de recuperação energética. A fábrica de Itatiba conta com sistema de segregação e contenção de resíduos que evita que se misturem com a água pluvial, diminuindo a possibilidade de geração de impacto ambiental.

Nossas embalagens incluem informações para os clientes sobre o descarte correto dos produtos em pontos de entrega voluntários. Para as embalagens que não são entregues nesses locais, mantemos parcerias com empresas que capacitam cooperativas de catadores para realizar a compensação, viabilizada pela compra de créditos de logística reversa dessas empresas parceiras. Em 2024, 30% das embalagens foram compensadas, atendendo ao Plano Nacional de Resíduos Sólidos.

Estudamos constantemente a reformulação de nossas embalagens para utilizar produtos que gerem menos impactos ambientais. Analisamos a substituição de baldes pretos, que embalam cerca de 25% de nossos produtos, por baldes feitos de material reciclado. Estão em testes fornecedores capazes de oferecer os baldes com a resistência adequada. Já em relação aos baldes avariados, provenientes de devoluções e controle de qualidade, a ideia é que sejam moídos e revendidos para reaproveitamento do plástico.

Em 2024, iniciamos conversas com empresas e ONGs para transformar nossos resíduos em matérias-primas. Os baldes, por exemplo, podem ser triturados e transformados em tapetes infantis, lustres, bancos e suportes para *pallets*.

Uma possibilidade de parceria é com grandes lojas de materiais de construção para a implantação de pontos de descarte dos nossos baldes.

Diversas iniciativas estão em andamento com o intuito de reduzir, reutilizar e reciclar (3R) os materiais. Desenvolvemos formas de reciclar os resíduos de plástico filme *strech* utilizado para embalar os produtos no transporte entre a produção e o Centro de Distribuição e os tubetes em que esse plástico é enrolado. O objetivo é revender o material ao fornecedor para reciclagem. Está também em implementação um projeto para reforma de *pallets* de madeira na fábrica de Itatiba, prática já adotada nas plantas de São Paulo e Salvador.

Prevemos a instalação de uma recicladora na unidade de Itatiba para reutilizar mantas asfálticas que não atingiram a qualidade necessária para a venda (mantas de segunda linha) e resíduos de produção. A ideia é que o material reciclado corresponda a cerca de 3% da produção de novas mantas. Parte desse material de segunda linha e outros produtos próximos do vencimento, que não perderam a condição técnica, também foram aproveitados na construção das instalações da fábrica.

Conduzimos estudo sobre a valorização de nossos resíduos para nortear planos de ação.

Para a fabricação das mantas, utilizamos copolímero adquirido de cooperativas de reciclagem locais. Uma possibilidade a ser testada é que esses fornecedores comprem nossos baldes e resíduos de filme *strech* para reciclagem e produção do copolímero que será vendido novamente para nós.

Atentos à logística reversa, contratamos empresas que adotam programa estruturante nesse sentido, de embalagens gerais, com foco em todos os elos da cadeia da reciclagem. Utilizamos o volume de resíduos reciclados em consequência desse programa para compensar parte das embalagens que colocamos no mercado.

30%

Parcela de embalagens que foram compensadas em 2024.

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR COMPOSIÇÃO (T) GRI 306-4

Descrição do resíduo	Peso total de resíduos em 2024 (t)
Borrachas - Manta/Fita	510,47
Plásticos	21,33
Papel e cartão	48,40
Metais	0,93
Madeira	84,45
Outras frações não anteriormente especificadas - Sucata Mista	177,91
Peso total	843,49

Recursos HÍDRICOS

Nossa fábrica de São Paulo possui Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) para os efluentes domésticos. Em Itatiba, duas estações de tratamento de efluentes estão previstas para entrar em funcionamento em 2025, para tratamento do esgoto produzido.

A lagoa para captação de água da chuva existente tem capacidade para armazenar cerca de 400 mil litros, que poderão ser utilizados na irrigação dos jardins, entre outros usos visando à redução de utilização de recursos limpos.

Em Itatiba, temos como objetivo reduzir o risco hídrico da unidade. O complexo está situado na região da Bacia de Piracicaba, Capivari, Jundiaí, que tem apresentado rápido crescimento. O aumento do número de moradores na localidade impacta o consumo e demanda de outras indústrias sediadas na região. Além disso, novas construções reduzem a permeabilidade do solo, importante para manter o lençol freático.

Para fazer frente a esses desafios, além dos períodos de estiagem, a fábrica é abastecida por dois poços artesianos que fornecem 11 m³/hora, e está sendo estudada a possibilidade de abertura de um terceiro poço. As outorgas foram concedidas após vistoria rigorosa do Departamento de Água e Esgoto (DAE), e são realizados reportes periódicos.

Buscamos também aumentar a utilização de água obtida por outras fontes, com o aproveitamento da água da chuva, de água utilizada no processo industrial, além de reduzir o consumo para uso humano. Outra medida é a instalação de filtros em todas as entradas de matéria-prima, para evitar que sedimentos cheguem aos tanques, demandando limpeza e, por consequência, o desperdício de água. Também estão sendo implantados controles como automações nos poços artesianos e monitoramento *on-line* do uso do recurso.

Sobre este RELATÓRIO

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

Este é o nosso quinto Relatório Anual de Sustentabilidade, alinhado ao compromisso com o reporte transparente de nossa atuação e dos ganhos e desafios decorrentes dela.

O documento foi elaborado de acordo com as normas atualizadas da Global Reporting Initiative (GRI) e aborda o desempenho corporativo, em todas as esferas da sustentabilidade, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

O conteúdo refere-se a todas as operações da Otto Baumgart Indústria e Comércio S.A. – Vedacit do Nordeste S.A.

Na comparação com a publicação anterior, este documento não apresenta reformulações de escopo e limite. Da mesma forma, não foi submetido à verificação externa. Sua publicação é simultânea a do relato financeiro.

Os gerentes-executivos foram entrevistados para fornecerem insumo à redação deste relatório. A versão final do texto passou pela aprovação deles antes da divulgação final.

Para o encaminhamento de dúvidas ou comentários sobre o relatório, mantemos à disposição o canal **sustentabilidade@vedacit.com.br**

Sumário de CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	A Vedacit relatou com base nas Normas GRI para o período 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não há Normas Setoriais da GRI aplicáveis ao setor.

Norma GRI		Conteúdo	Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
CONTEÚDOS GERAIS						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	9			
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	9, 69			
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato”	69			
	2-4	Reformulações de informações	69			
	2-5	Verificação externa	69			
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e relações de negócio	9			
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e composição	29			
	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	29			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	29			
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	29			
Estratégias, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não temos processo em andamento referente à inconformidade com leis e regulamentos.			
Engajamento com as partes interessadas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	58			

Norma GRI		Conteúdo	Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GESTÃO AMBIENTAL						
GRI 301: Materiais 2016	301-2	Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	O total de matérias-primas utilizadas foi de 3.142.716,00 quilos.			
	301-3	Produtos recuperados e seus materiais de embalagem	Não houve.			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	65			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	66			
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	66			
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	66			
GESTÃO DE PESSOAS						
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	39			
	401-3	Licença maternidade/paternidade	40			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Em 2024 implantamos um sistema denominado Apdata, que atende as exigências do Decreto nº 8373/2014. Todos os colaboradores que trabalham presencialmente nas unidades fabris são contemplados pelo sistema; os colaboradores externos ainda não possuem ficha de EPI eletrônica.			
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	47	403-2 a. II - c.	Não aplicável	Atualmente a recusa do trabalho inseguro não é abordada em nossos foruns e programas de SMA.
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	47			
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	47			
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	47			
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	47			
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	47			
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	50			
	403-9	Acidentes de trabalho	50			
	403-10	Doenças profissionais	Doenças ergonômicas e virais.			

Norma GRI		Conteúdo	Resposta	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	46			
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	44			
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	46			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	40, 43			
FOCO NO CLIENTE						
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não houve processo judicial relativo à acidente, danos ou prejuízos a saúde ou segurança de clientes.			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas aviolação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve no ano queixas referentes à violação da privacidade dos clientes.			
RELAÇÃO COM A COMUNIDADE						
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	58			

COORDENAÇÃO
Equipe Vedacit

CONSULTORIA DE INDICADORES GRI
BlendOn

REDAÇÃO, EDIÇÃO E REVISÃO
KMZ Conteúdo

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Marcia Godoy

Empresa B Certificada

VEDACIT