

**Geral**

Período coberto pela Comunicação de Progresso (COP)

De: 27/06/2014 A: 27/06/2015

**Declaração de Apoio Contínuo**

27/06/2015

Aos nossos participantes:

Tenho o prazer de confirmar que a InterCement reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos participantes os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

José Edison de Barros.  
Presidente do Conselho.

## **Princípios de Direitos Humanos**

Princípio 1: Apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: Assegurar-se de sua não participação com as violações dos direitos.

### **Avaliação, Política e Metas**

- Declaração de apoio ao Pacto Global e seus princípios dentro do relatório anual, publicado em nosso site com acesso por parte de todos os stakeholders.
- O Código de Conduta Empresarial, de abrangência universal, formaliza o compromisso com a defesa de direitos humanos, sendo amplamente divulgado.
- A atuação da InterCement é balizada pela ética e pelo respeito a todos os seus públicos, seguindo rigorosos princípios de sustentabilidade, para criação de valor com redução de impactos socioambientais.
- Compromisso com a mobilização nas unidades fabris visando o combate à exploração sexual de crianças e adolescentes pelos funcionários das fábricas.
- Na InterCement, a Política de Responsabilidade Social Corporativa está em consonância com o modelo do Instituto Camargo Corrêa (ICC), adaptado às realidades locais. Os focos de ação do ICC obedecem a uma estratégia de investimento social e priorizam infância, educação e geração de renda, buscando beneficiar com seu trabalho uma geração inteira em cada localidade.
- A InterCement realiza um trabalho estruturado de engajamento de stakeholders, que passou por avaliação em 2012. O modelo de atuação social já existente será adaptado, a partir de mapeamento de relacionamentos e necessidades de cada comunidade, às operações nos países que passaram a compor a empresa.
- Os Comitês de Incentivo ao Voluntariado e Interação com a Comunidade (CIVICOS) têm atuação decisiva para fortalecer os vínculos com as comunidades locais. O trabalho desses comitês garante que as ações desenvolvidas estejam em sintonia com os programas estruturantes em benefício dos stakeholders e que procuram sempre garantir e transmitir os princípios dos direitos humanos. Outra de suas atribuições é apoiar as iniciativas desenvolvidas pelos grupos de ação voluntária, formado por colaboradores e mais suas famílias e pelos Comitês de Desenvolvimento Comunitário (CDC).
- Há estímulo à participação dos colaboradores em diversos tipos de ações voluntárias, mesmo nas que não estão relacionadas com a empresa. O Programa Ideal Voluntário valoriza e apoia esse tipo de serviço prestado pelos profissionais do grupo.

### **Implementação**

- Programa de engajamento de Stakeholders, onde todas as unidades possuem metas específicas a serem cumpridas em benefícios da comunidade local.
- Por meio do programa “Na Mão Certa” conscientizamos os funcionários sobre a exploração sexual.
- Canal de Comunicação “Linha Ética” recebe denúncias e desvios ao código de conduta da InterCement.
- Os Comitês de Incentivo ao Voluntariado e Interação com a Comunidade (CIVICOS) têm atuação decisiva para fortalecer os vínculos com as comunidades locais. O trabalho desses comitês garante que as ações desenvolvidas estejam em sintonia com os programas estruturantes em benefício dos stakeholders e que procuram sempre garantir e transmitir os princípios dos direitos humanos. Outra de suas atribuições é apoiar as iniciativas desenvolvidas pelos grupos de ação voluntária, formado por colaboradores e mais suas famílias e pelos Comitês de Desenvolvimento Comunitário (CDC).
- O Dia do Bem-Fazer, que reúne atividades voluntárias nas comunidades, com de grupos de funcionários atuam em diversas áreas realizando e apoiando, principalmente, atividades relacionados à garantia e manutenção dos direitos de todas as comunidades afetadas pelas atividades das Unidades InterCement.

**Medição de resultados**

- Disponibiliza um canal de comunicação confidencial aos profissionais, a Linha Ética, para que comuniquem situações relacionadas a esta temática.
- O Dia do Bem-Fazer, que reúne atividades voluntárias nas comunidades, aconteceu simultaneamente em 110 municípios de 10 países, com a participação de 12,907 mil voluntários e 633 parceiros.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação a todos os colaboradores da InterCement.
- Portal de integração entre os voluntários da InterCement e de divulgação dos resultados e objetivos das ações voluntárias em todo o mundo.

### **Princípios do Trabalho**

Princípio 3: Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: Eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: Abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: Eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

### **Avaliação, Política e Metas.**

- Compromisso incluído no programa de Engajamento com Stakeholders, que consiste em um sistema de identificação de potenciais desvios.
- Normas escritas que estabelecem os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios
- Os contratos com fornecedores apresentam cláusulas de não aceitação às violações de direitos humanos como o trabalho compulsório e infantil.
- Programa Infância Ideal promove ações que coíbem o trabalho Infantil nas comunidades onde atua.
- Investe ativamente em saúde e segurança de seus colaboradores os tendo como um valor InterCement.
- Avaliação de riscos relacionados ao trabalho mediante a Diretoria de Segurança e Saúde e Meio ambiente.
- Programa Infância Ideal promovem ações que coíbem a prática do trabalho infantil nas comunidades em que atuam.
- Código de Conduta com diretos e deveres dos funcionários InterCement.
- Gestão de Segurança do Trabalho.
- Gestão de pessoas.
- Desenvolvimento e inovação de produtos, serviços e processos.
- Gestão de pessoas e relações institucionais em novas culturas.
- Governança corporativa alinhada às melhores práticas.
- Código de Conduta de abrangência universal.
- Fortalecimento das capacidades organizacionais para apoio da estratégia definida, por meio de processos como a criação e centralização de funções-chave, implementação de processos corporativos integrados ou reforço do talento em posições de liderança.
- Na InterCement, a área de Gestão de Riscos tem papel fundamental no crescimento da companhia.
- Uma empresa que atua em diversos lugares do mundo precisa levar em consideração as diferenças culturais de cada local e as potencialidades existentes nos aspectos regionais das comunidades e colaboradores envolvidos nas unidades. Saber enxergar os benefícios de atuar em conjunto e tirar o melhor das diferenças é papel fundamental para a companhia que quer crescer e melhorar constantemente.
- Política de gestão de pessoas da InterCement tem como padrão valorizar a competência e a orientação para os resultados, estimulando a participação e o desenvolvimento dos seus profissionais, garantindo um tratamento igualitário a todos.
- Internalizar a cultura da segurança em todos os colaboradores da empresa é um desafio e uma meta para a InterCement. A InterCement busca integrar os preceitos da segurança em sua cultura institucional. Rotinas e processos a serem seguidos por todos os colaboradores estão padronizados na Política Única de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.
- As unidades de negócios InterCement não utilizam trabalho infantil e devem procurar se certificar de que seus fornecedores seguem o mesmo princípio.
- A InterCement busca manter com as entidades sindicais uma relação de respeito e não pratica qualquer tipo de discriminação aos profissionais sindicalizados.

### **Implementação**

- Sistema de Gestão Integrado e Replicável – foi alterado para InterCement Management System – IMS cujo foco principal é dar uma visão internacional às práticas de gestão que se provaram eficazes no processo de integração, com decisões tomadas de forma descentralizada e em sintonia com os objetivos e as metas corporativas, respeitando as características e particularidades locais.
- Espaço dentro do portal da InterCement para denúncias relativas às Infrações ao Código de Conduta.
- Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas por meio da Integração dos novos funcionários.

- Priorização da meritocracia e do aproveitamento interno como forma de ascensão profissional, incentivando o aperfeiçoamento contínuo, mantendo programas de avaliação de desempenho, desenvolvimento de liderança, capacitação e formação, estágios para jovens profissionais, bolsas de estudo e inovação.
- Entre as ações realizadas na companhia estão a criação das Regras de Ouro, que destacam dez pontos-chave para minimizar o risco de acidentes nas unidades de produção. Esses pontos foram levantados a partir de ocorrências enfrentadas ao longo dos anos na indústria de cimento.
- Foram realizados workshops, encontros e palestras sobre segurança no trabalho em todas as unidades da InterCement. Entre as ações desenvolvidas na companhia está a aplicação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho, que será difundido em todos os países de atuação ao longo dos próximos 4 anos. Esse sistema tem foco na geração de resultados, com objetivo principal de atingir o nível de acidente zero, com a adoção de filosofias e campanhas de conscientização.
- O Relato de Incidentes, com identificação preventiva de condições de risco. O colaborador informa os problemas encontrados fazendo com que os responsáveis pela área possam garantir a permanente melhora das condições, eliminando situações inseguras antes da ocorrência de possíveis acidentes.
- A InterCement impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes, tendo por tradição o respeito ao multiculturalismo, acreditando sempre na equivalência e complementação do conhecimento.
- A InterCement apoia e realiza atividades que ajudam a desenvolver as crianças das comunidades onde atua e, na medida do possível, oferece estágios e programas de treinamento e aprendizagem para jovens.

#### **Medição de resultados**

- Para disseminar o sistema de gestão nas diferentes unidades da InterCement, foi iniciado o diagnóstico das operações, para verificar o índice de aderência ao modelo corporativo. O modelo é constantemente aperfeiçoado e ajustado, considerando todo o conhecimento disponível em todas as operações e diferentes geografias.
- Em 2012, foi consolidada a metodologia de gerenciamento de riscos. O trabalho identificou riscos e propôs um manual de gestão, identificação, avaliação e monitoramentos dos possíveis eventos que possam ter influência na empresa. Esse mesmo manual foi replicado para todas as outras unidades da companhia.
- Na busca pelo reconhecimento dos seus investimentos em segurança, a InterCement está em processo de obtenção da certificação da OHSAS 18001, que vai demonstrar que a empresa avalia criticamente suas atividades buscando detectar e controlar riscos à saúde e à segurança.
- O Relato de Incidentes, com identificação preventiva de condições de risco. O colaborador informa os problemas encontrados fazendo com que os responsáveis pela área possam garantir a permanente melhora das condições, eliminando situações inseguras antes da ocorrência de possíveis acidentes.
- Criado por equipe própria, o Mapa de Aprendizagem foi uma das principais ferramentas para a disseminação de preceitos de Saúde e Segurança. Desenhada de forma lúdica, a peça apresenta as possibilidades de acidentes nas fábricas, indicando as áreas de maior ou menor risco, até mesmo atividades básicas como cruzar uma via ou falar ao celular. O Mapa foi construído em forma de jogo, com duração de quatro horas, e utilizado em ações de treinamento nas diversas unidades da empresa no Brasil e na Argentina, devendo ser estendido gradualmente aos demais países onde a empresa opera, a começar por Portugal e Moçambique. A ferramenta também será utilizada periodicamente para reciclagem de conhecimentos.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação à todos os colaboradores da InterCement.

### **Princípios Ambientais**

Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

### **Avaliação, Política e Metas**

- Sistema de gestão ambiental que segue a ISO 14.001
- Todas as atividades das unidades de negócios devem ser realizadas em obediência à legislação e às normas ambientais.
- Com o investimento constante em inovação e excelência, o objetivo é alcançar um índice de 32% em substituição térmica em 2017 – o que equivaleria a mais de 2,1 milhões de toneladas de resíduos coprocessados. A estratégia para atingir esses objetivos inclui o investimento na atualização constante do conhecimento, a consolidação da estrutura para receber, armazenar e destruir resíduos e o compartilhamento das experiências de sucesso entre as unidades da empresa.
- No último ano, a InterCement obteve a licença para coprocessar na África do Sul, sendo essa a primeira licença de coprocessamento de pneus usados concedida no país.
- As unidades da InterCement e Cimpor já coprocessaram 560 mil toneladas de pneus velhos, o que equivale a 80 milhões de unidades.
- A InterCement tem hoje um dos menores índices de emissão de CO<sub>2</sub> por tonelada de cimento no Brasil, atestado por auditoria.
- A companhia conta com Programa de Gestão e Consumo Responsável da Água – chamado Atitude Azul. As ações propostas pela iniciativa são voltadas à conscientização das pessoas, à criação de indicadores, ao estímulo ao reuso dos recursos e à identificação das localidades com potencial de escassez a médio e longo prazos.
- Foi montado um portfólio robusto de pesquisa e desenvolvimento que compreende diversos programas nas mais diferentes áreas, desde nanotecnologia até a biociência. Os esforços de inovação estão contemplados no mapa estratégico e no sistema de gestão, fazem parte da cultura organizacional da InterCement.
- Os projetos de inovação e P&D contribuem para a eco eficiência e a redução de impactos ambientais através de uma rede de parcerias estabelecidas com Universidades / Institutos de Pesquisa em diversas regiões do Brasil e Portugal.

### **Implementação**

- Durante 2012, foram instalados sistemas de monitoramento contínuo de poluentes atmosféricos em todos os fornos da companhia, fazendo com que qualquer problema possa ser ajustado imediatamente.
- Conscientização de todos os colaboradores e treinamento dos profissionais que trabalham nas áreas diretamente ligadas às questões ambientais acerca da proteção do meio ambiente.
- Programas de reciclagem em todas as Unidades InterCement.
- A companhia conta com Programa de Gestão e Consumo Responsável da Água – chamado Atitude Azul. As ações propostas pela iniciativa são voltadas à conscientização das pessoas, à criação de indicadores, ao estímulo ao reuso dos recursos e à identificação das localidades com potencial de escassez a médio e longo prazos.
- Centro de Competências Sustentabilidade e Cimento: Estrutura existente que apoia o desenvolvimento técnico da produção de cimento e sua sustentabilidade. Destacam-se trabalhos nas áreas de Geologia e Engenharia de Processo e Produtos para melhoria de desempenho e utilização de combustíveis alternativos, aumentos de capacidade ou novos investimentos. Ao longo do ano, o laboratório central realizou cerca de 40 mil ensaios de suporte às fábricas.
- Centro de Competências Concreto, Agregados e Argamassas: Em 2012, o centro deu especial relevância ao suporte de gestão das áreas de negócio, por meio da introdução de novos procedimentos, da realização de auditorias e de uma abordagem sistematizada da gestão e uso de informação.

- Laboratório Central: Nele são realizadas sondagens, ensaios térmicos, ensaios de combustíveis fósseis e alternativos, estudos de melhorias de produtos, introdução de metodologia para controle do processo fabril, entre outros. Em 2012, foram realizados 39.893 ensaios.
- Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas.
- Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em cada unidade da empresa

#### **Medição de resultados**

- A ação “Atitude Azul” recebeu, em 2012, o Prêmio Inovação Sustentável do Grupo Camargo Corrêa. As diretrizes da iniciativa de economia e melhor utilização da água estão integradas à Cement Sustainability Initiative (CSI), do qual a InterCement faz parte desde 2008.
- A companhia fechou o ano de 2012 com substituição térmica de 9% e coprocessamento de cerca de 550 mil toneladas de resíduos. Estima-se que estes números representem a preservação de mais de 430 mil toneladas de recursos naturais não renováveis.
- Estimular os profissionais a resolver um problema de forma criativa, sustentável e econômica é parte da política de inovação e sustentabilidade da InterCement. Um dos cases mais relevantes desse tipo de ação foi realizado na planta de Loma Negra, na Argentina: El Velociraptor. O projeto consistiu no desenho, ajuste e desenvolvimento de um equipamento que pudesse triturar de forma correta paletes em desuso, a serem utilizados para a geração de energia como biomassa em fornos de cimento. O projeto permite aumentar a participação de biomassa na matriz energética, reduzem emissões de gases, evita o descarte inadequado de madeira sem uso e minimiza os custos com fretes. O uso do Velociraptor permitiu gerar melhorias operacionais, econômicas – de produtividade e de substituição de excipientes – e de redução de custos totais da operação.
- Serão investidos, nos próximos cinco anos, mais de R\$ 25 milhões no Brasil para programas de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), em parceria com entidades ligadas ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Atividades de P&D também são desenvolvidas pela Cimpor em Portugal, que investiu mais de 7 milhões de euros nos últimos anos, em projetos que incluem a redução das emissões de CO2 associadas ao processo de fabricação do cimento, o desenvolvimento de novos ligantes hidráulicos, a utilização de combustíveis e matérias-primas alternativos e a concepção de novos equipamentos para a indústria de cimento.
- Em fevereiro de 2013, a InterCement recebeu a aprovação da ONU para projeto de diminuição de gases do efeito estufa e está livre para obtenção de créditos de carbono. A primeira fábrica da empresa na América Latina a receber o certificado fica na Argentina. A ONU apurou que a tecnologia utilizada produzirá uma redução das emissões de CO2 nos próximos dez anos da ordem de 63.621 toneladas. O investimento foi de US\$ 41 milhões.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação a todos os colaboradores da InterCement.

## **Princípios Anticorrupção**

Princípio 10: Trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

### **Avaliação, Política e Metas.**

- Gestão ativa de riscos corporativos e mapa de riscos críticos.
- Código de Conduta de abrangência universal que abrange a Lei Anticorrupção
- Política Anticorrupção de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão que, também exige que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção.
- Dentro do Código de Conduta há orientações para guiar a equipe em situações em que se se confronta com extorsão ou suborno.
- Existência de um Comitê de Ética que avalia possíveis desvios.

### **Implementação**

- Cada líder de equipe nas unidades de negócios é um representante a InterCement em relação aos profissionais que lidera e tem obrigação de identificar infrações ao Código e atuar de modo a corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento da Comissão de Ética para informação e eventuais ações adicionais.
- Realização de treinamento para todos os seus colaboradores, com ampla divulgação sobre a Lei Anticorrupção e seu alinhamento ao Código de Conduta da InterCement.
- Atribuição de responsabilidades para todos os funcionários, enquanto pessoa física, e não somente para a empresa em casos de infrações ligadas à Lei Anticorrupção e ao Código de Conduta.
- Cada profissional da InterCement deve zelar pelo cumprimento do Código de Conduta Empresarial e informar seu superior imediato, a área de Recursos Humanos ou a Comissão de Ética, quando souber de alguma violação às normas. Ninguém será punido ou retaliado por informações de boa fé sobre suspeitas de um comportamento inadequado ou que seja contrário ao Código. Situações especiais devem sempre ser encaminhadas ao conhecimento do Comitê de Ética.

### **Medição de resultados**

- Disponibiliza um canal de comunicação confidencial aos profissionais, a Linha Ética, para que comuniquem situações relacionadas a esta temática.
- Cada líder de equipe nas unidades de negócios é um representante a InterCement em relação aos profissionais que lidera e tem obrigação de identificar infrações ao Código e atuar de modo a corrigi-las e eliminá-las, levando os casos ao conhecimento da Comissão de Ética para informação e eventuais ações adicionais.
- Auditorias internas, realizadas pela área de Compliance para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação à todos os colaboradores da InterCement.
- Adoção das diretrizes da lei anticorrupção em todos os processos internos e externos da InterCement.