

Declaração de Apoio Contínuo  
08/06/2018

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 que vocês acompanharão a seguir, 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,  
Paulo Eduardo Nigro  
CEO da InterCement

## **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**

- Seguimos os princípios do CSI (Cement Sustainability Initiative) 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. Atualmente, o documento está em revisão devido ao IPO de Loma Negra.
- 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 profissionais das fábricas.
- Na InterCement, a Política de Responsabilidade Social Corporativa está em consonância com o modelo do Instituto InterCement, adaptado às realidades locais. Os focos de ação do Instituto obedecem a uma estratégia de investimento social e priorizam o desenvolvimento comunitário e os negócios de impacto social nas comunidades onde estamos presentes.
- A InterCement realiza um trabalho estruturado de engajamento de stakeholders, que passou por avaliação em 2012 e, desde então, vem sendo ajustado continuamente visando atender os conceitos mais modernos do investimento social privado. O modelo de atuação social existente é adaptado, a partir de mapeamento de relacionamentos e necessidades de cada comunidade, às operações nos países onde a empresa está presente.
- 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 (formado por profissionais de cada uma das unidades) 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 profissionais e mais suas famílias e pelos Comitês de Desenvolvimento Comunitário (CDC).
- Há estímulo à participação dos profissionais em diversos tipos de ações voluntárias, mesmo nas que não estão relacionadas com a empresa. O Instituto InterCement, por meio de sua diretriz Desenvolvimento Comunitário, valoriza e apoia esse tipo de serviço prestado pelos profissionais.

## **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 profissionais sobre a exploração sexual na infância e na adolescência. Considerada modelo de aplicação do programa no campo, a empresa apresentou um resumo de seus 10 anos de atuação no “Na Mão Certa”, impactando diretamente mais de 150 mil pessoas, em uma sessão nas Organizações das Nações Unidas (ONU).
- As ações do Programa Na Mão Certa se tornaram política pública em 7 municípios brasileiros onde a InterCement atua há mais de 10 anos com uma semana de mobilização de stakeholders para a causa.
- Canal de Comunicação “Linha Ética” recebe denúncias e desvios ao código de conduta da InterCement.

- O Dia do Bem-Fazer, que reúne atividades voluntárias nas comunidades, com de grupos de profissionais 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**

- Disponibilizado um canal de comunicação confidencial aos profissionais, a Linha Ética, serve para comunicar situações relacionadas a desvios de conduta ética, consultas e sugestões esta temática. Todas as denúncias e/ou questionamentos são respondidos e zelados por um Comitê de Ética com 7 membros da alta gestão da companhia.
- O Dia do Bem-Fazer, que reúne atividades voluntárias nas comunidades, acontece simultaneamente em 8 países. Em 2017, participaram cerca de 12 mil voluntários, entre profissionais da empresa, de empresas parcerias e das comunidades, 600 parceiros, beneficiando mais de 70 mil pessoas.
- A empresa também organiza a Semana do Bebê. Sistematizada pela UNICEF, a ação é organizada desde 2012 nas unidades do Brasil, e em 2017 também foi implementada em Cabo Verde. Em 2017, foram beneficiadas mais de 30 mil pessoas. Importante citar que a Semana do Bebê se tornou política pública municipal em 14 cidades brasileiras.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação a todos os profissionais da InterCement.

### **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 profissionais 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.
- Investimentos em saúde e segurança de seus profissionais compreendendo o valor da vida como uma pré-condição de trabalho na InterCement.
- Avaliação de riscos relacionados ao trabalho mediante a Gerência de Segurança e Saúde.
- Código de Conduta com diretos e deveres dos profissionais InterCement.
- Gestão de Segurança do Trabalho.
- Gestão de pessoas.
- Desenvolvimento e inovação de produtos, serviços e processos.
- Governança corporativa alinhada às melhores práticas.
- 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 e Compliance 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 localidade e as potencialidades existentes nos aspectos regionais das comunidades e profissionais envolvidos nas unidades. Saber identificar os benefícios de

atuar em conjunto e celebrar as 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 profissionais 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 profissionais estão padronizados na Política Única de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.
- As unidades de negócios InterCement não utilizam trabalho infantil e procuram certificar-se 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**

- O InterCement Management System – IMS tem como foco dar uma visão internacional às práticas de gestão, 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.
- Para aproximar, disseminar conhecimento e manter um alinhamento unificado para toda a empresa, foi criado um site específico de Compliance, com todas as informações pertinentes ao tema e deixando claro como a empresa espera que seja a conduta de seus profissionais
- Conscientização e treinamento de profissionais 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 está a criação, em 2012, e esforço contínuo de alinhamento de conduta em torno 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.
- Em 2016, em função da consolidação da cultura interna, foi dado um novo passo: a criação das 10 Atitudes InterCement. São conceitos simples e diretos sobre como os profissionais devem se orientar para internalizar os conceitos para atuar alinhados às diretrizes da empresa
- Em 2017, foi executada a proposta de valor ao empregado (PVE), chamada SER InterCement que evidencia os diferenciais da companhia e o que ela tem para oferecer para o desenvolvimento dos seus profissionais. Baseado em quatro pilares (SER Diferenciado, SER Ouvido, SER Desafiado e SER Valorizado), está alinhado às Atitudes e consolida uma cultura organizacional única.
- 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. Esse sistema tem foco na geração de resultados, com objetivo principal de atingir o nível de acidente fatal e grave zero, com a adoção de campanhas de conscientização, rigoroso sistema de gestão da segurança, auditoria externa e constante monitoramento dos planos de Segurança em cada país. É importante, ainda, evidenciar nosso trabalho evolutivo em Segurança. Em 2015, direcionamos esforços para que todos os líderes fossem treinados e assumissem o papel de agentes da mudança nessa área. O lema “faremos de forma segura ou não faremos”, o ponto máximo do programa corporativo global de Segurança, é a realidade que deve ser vivida em nossas operações. Como evolução, a empresa implementou as propostas de Segurança Comportamental e Cuidado Ativo, focando

o fator comportamental como decisivo para ampliar continuamente a segurança no ambiente de trabalho. Esse conjunto de ações busca uma evolução contínua na questão da segurança.

- Outra ferramenta importante é o Direito de Recusa, no qual o profissional pode - e deve - recusar uma tarefa se ela não está alinhada à precisa "faremos com segurança ou não faremos"
- O Relato de Incidentes, com identificação preventiva de condições de risco. O profissional 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 possui a certificação da OHSAS 18001, que demonstra que a empresa avalia criticamente suas atividades buscando detectar e controlar riscos à saúde e à segurança.
- Criado por equipe interna de segurança, 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.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação a todos os profissionais 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 ampliar continuamente o uso de coprocessamento, além de outras iniciativas para minimizar o impacto ambiental. Em 2017, a empresa atingiu o patamar de 14,5% na taxa de coprocessamento – consumindo 582 mil toneladas de resíduos, das quais 382 mil foram resíduos industriais de outras empresas. A atividade permitiu evitar a emissão de 453 mil

toneladas de CO<sub>2</sub>. A estratégia para ampliar as taxas de substituição térmica 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.

- A empresa tem sido pioneira em diversas localidades quando o tema é coprocessamento. Por exemplo, foi a primeira a ter licença para coprocessar pneus usados na África do Sul. No Egito, uma solução desenvolvida em parceria com o governo local fez com que mais de 40% dos resíduos da região de Alexandria sejam utilizados em coprocessamento.
- As unidades da InterCement coprocessaram, em 2017, cerca de 16 milhões de pneus.
- 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, que contribuem para a ecoeficiência 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. Os esforços de inovação estão contemplados no mapa estratégico e no sistema de gestão, fazem parte da cultura organizacional da InterCement.
- Em 2017 foram iniciados três projetos de substituição térmica por biomassa com cunho social e inclusão de até 6.000 famílias em 3 regiões do Brasil de alta vulnerabilidade social.

### **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 profissionais 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.
- 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. O laboratório central realiza anualmente cerca de 40 mil ensaios de suporte às fábricas.
- Centro de Competência Concreto e Agregados: focado em dar suporte de gestão as 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.
- 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 companhia fechou o ano de 2017 com substituição térmica de 14,5% e coprocessamento de cerca de 583 mil toneladas de resíduos. Estima-se que estes números evitem o consumo de 108 mil toneladas de minérios.
- Os projetos desenvolvidos em parceria com instituições de ensino já renderam 15 pedidos de patentes depositados e uma patente já foi obtida em Portugal para o uso de algas como biomassa.

- Foram investidos R\$25 milhões entre 2013 e 2017 e em 2018 o investimento é de mais R\$ 3 milhões no Brasil para programas de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) em parceria com universidades e institutos de pesquisa tais como USP, IPT, UFMG dentre outros. Atividades de P&D também são desenvolvidas Portugal por meio do convênio com o Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa 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.
- Revisão mensal dos resultados pela gerência sênior, com posterior divulgação a todos os profissionais 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 e a Lei Antitruste
- 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 Comissão de Ética e Compliance 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 e Compliance para informação e eventuais ações adicionais.
- Realização de treinamento para todos os seus profissionais, 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 e Compliance 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 a todos os profissionais da InterCement.
- Adoção das diretrizes da lei anticorrupção em todos os processos internos e externos da InterCement.