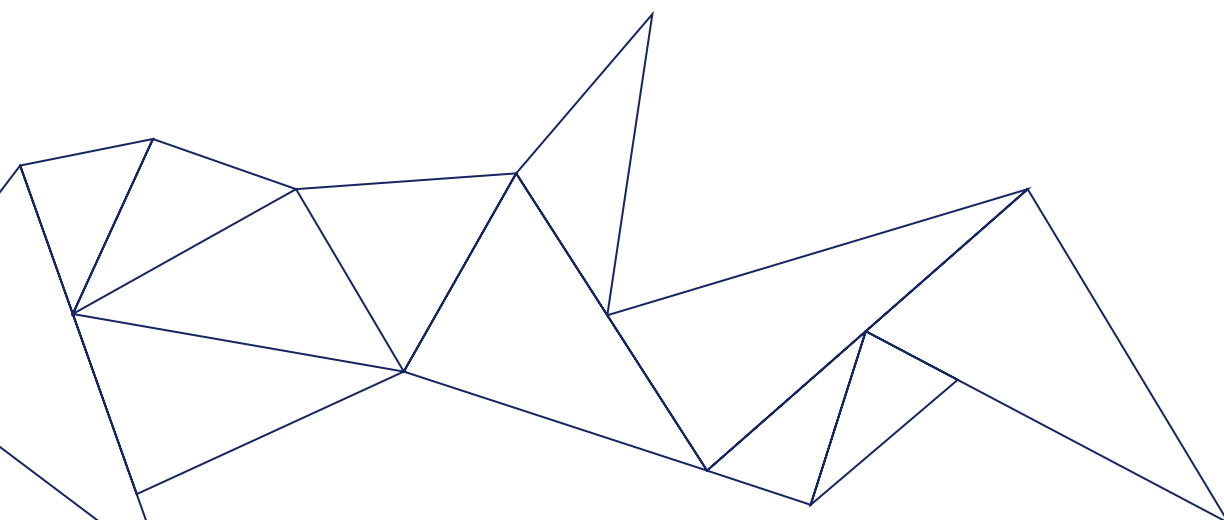


RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2019



SUMÁRIO

| | |
|----|-------------------------|
| 6 | QUEM SOMOS |
| 8 | MENSAGEM DO PRESIDENTE |
| 10 | INOVA CBM |
| 12 | CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL |
| 36 | EXCELÊNCIA OPERACIONAL |
| 50 | TRANSFORMAÇÃO DIGITAL |
| 57 | ENGENHARIA DE GENTE |
| 70 | PONTA É CENTRO |
| 76 | CBM CUIDA |
| 82 | SUMÁRIO GRI |



DESTAQUES DE 2019



OBRAS EM ANDAMENTO EM MINAS GERAIS, PARÁ E RIO GRANDE DO SUL.



CRESCIMENTO APROXIMADO DE 64% DA RECEITA LÍQUIDA, EM COMPARAÇÃO À 2018.



PARTICIPAÇÃO NO GRUPO DE TRABALHO DE INTEGRIDADE DO ETHOS E NO PACTO SETORIAL DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO PACTO GLOBAL.



MAIS DE R\$ 1,5 MILHÃO INVESTIDOS EM CAMPANHAS EDUCATIVAS, DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS, CERTIFICAÇÕES, PROTEÇÕES E CONTENÇÕES AMBIENTAIS.



CONSOLIDAÇÃO DE INICIATIVAS DE INOVAÇÃO E DA CULTURA DA CONSTRUTORA COM O INOVA CBM.



DESENVOLVIMENTO E IMPLANTAÇÃO DE 17 EQUIPAMENTOS NÃO TRIPULADOS. MAIS SEGURANÇA PARA A EQUIPE EM OBRAS COM ÁREAS DE RISCO.



FINALISTA DO PRÊMIO ODS, DA REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL (ONU), E ALCANCE DA NOTA 8,6 NOS INDICADORES ETHOS.



INTEGRANTE DA COMISSÃO DE ENGAJAMENTO E COMUNICAÇÃO (CEC) DO PACTO GLOBAL, DENOMINADA ATUALMENTE COMO PLATAFORMA AÇÃO PARA COMUNICAR E ENGAJAR.



CONTRATAÇÃO DE 1.939 FORNECEDORES DIRETOS.



DOAÇÃO DE R\$ 661 MIL PROVENIENTES DE RECURSOS PRÓPRIOS PARA PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS E CULTURAIS. UM TOTAL DE 2.622.837 CIDADÃOS BENEFICIADOS EM PROJETOS LOCALIZADOS EM BELO HORIZONTE (MG).

SOBRE ESTE RELATÓRIO

(GRI 102-21, 102-46, 102-47, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54)

Este relatório foi preparado de acordo com as Normas GRI: Opção Essencial. Em seu desenvolvimento, foi considerada a materialidade elaborada em 2018, assim como temas relevantes para nossos *stakeholders* – acionistas, clientes, colaboradores, fornecedo-

res, governo e sociedade –, que refletem impactos significativos da atuação da empresa e do setor. Nossa intenção é avançar na caracterização desses segmentos e intensificar o diálogo e o engajamento com nossos públicos.

NOSSOS TEMAS MATERIAIS



GUIA DE LEITURA



Em QUEM SOMOS, você encontrará informações importantes sobre nossos valores e atuação. Na leitura, não deixei de conferir o capítulo Inova CBM, que traz detalhes sobre o direcionamento estratégico da empresa. É ele, inclusive, que conduz todo o relato, tendo em vista que os temas abordados estão organizados dentro dos cinco princípios do Inova CBM: Engenharia de Gente, Excelência Operacional, Crescimento Sustentável, Transformação Digital, Ponta é Centro.

TRANSVERSALIDADE

A cada capítulo você será convidado a compreender a conexão entre as iniciativas da empresa e toda sua transversalidade dentro dos princípios do Inova CBM. Suas origens, desenvolvimento e ganhos estão alicerçados e passam por eles.

Esse é um dos objetivos do Inova: desenvolver soluções sistêmicas e em rede, fortalecendo uma cultura de colaboração com destino aos melhores resultados.

Considerando o cenário trazido pela pandemia, há também conteúdo extra, com informações sobre o CBM Cuida, programa criado para atender demandas relacionadas à Covid-19 e seus impactos. Todos os itens estão indicados ao longo dos tópicos e sistematizados no Sumário de Conteúdo GRI.

Boa leitura!

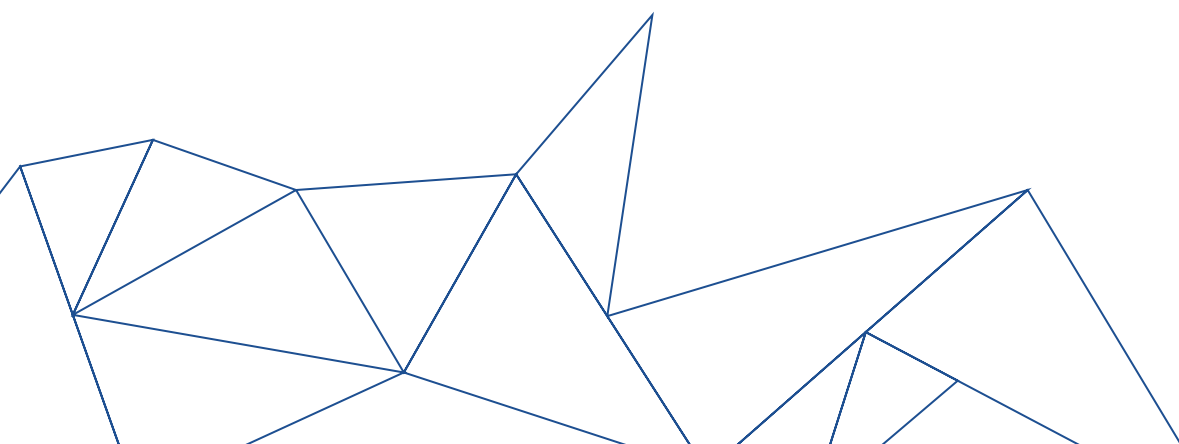


INFORMAÇÕES ADICIONAIS PODEM SER OBTIDAS NO [SITE DA CBM](#) OU SOLICITADAS PELO E-MAIL FALECONOSCO@CBMSA.COM.BR





QUEM SOMOS



Somos uma sociedade anônima de capital fechado, sediada em Belo Horizonte (MG). Desde o início de nossas atividades, em 1958, abraçamos o compromisso de oferecer as melhores soluções sustentáveis em engenharia e construções de infraestrutura em geral. Ao longo desses 62 anos, construímos nossa história contribuindo massivamente para o desenvolvimento da infraestrutura do Brasil. Com alcance em todas as

regiões do país, nosso portfólio se destaca pela amplitude e pluralidade.

Realizamos ainda projetos do tipo EPC (*Engineering, Procurement and Construction*), que compreendem etapas de planejamento, suprimento e execução, pensadas estrategicamente para garantir entregas mais completas aos clientes.

MISSÃO

Ser agente de transformação do bem-estar da sociedade, com soluções sustentáveis de engenharia.

VISÃO

Ser referência nacional no segmento de infraestrutura, com desenvolvimento sustentável.

VALORES

- Consolide relações de parceria com confiança
- Pense e aja como empresário - espírito de empresário (dono)
- Pratique o espírito de servir
- Coloque as pessoas certas nos lugares certos
- Promova o desenvolvimento sustentável

NOSSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO



TRANSPORTE E
LOGÍSTICA



SANEAMENTO E
RECURSOS HÍDRICOS



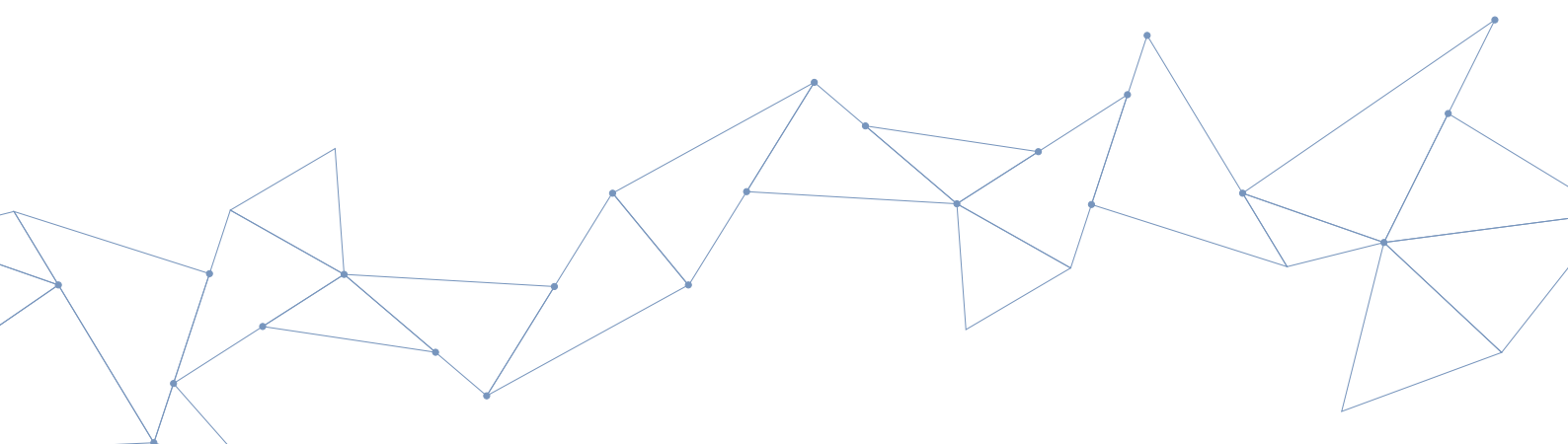
INFRAESTRUTURA
SOCIAL



INDÚSTRIA

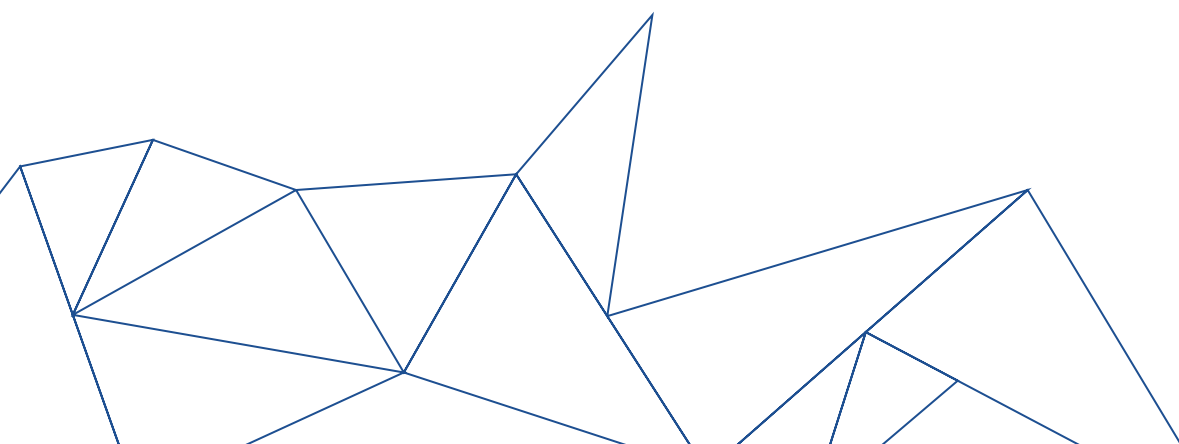


ENERGIA





MENSAGEM DO PRESIDENTE



2019 foi um ano de transição e consolidação. Revisitamos nossos processos, lançamos um olhar ainda mais atento aos nossos colaboradores e confirmamos que temos um potencial inovador enorme. Ao longo de nossos 62 anos, buscamos evoluir continuamente nossas práticas de engenharia e conduta. E percebemos que era necessário reunir todas as iniciativas individuais sob uma estratégia única. Assim nasceu o Inova CBM.

Esse novo direcionamento, o Inova CBM, composto por cinco princípios estratégicos – Engenharia de

Gente; Excelência Operacional; Crescimento Sustentável; Transformação Digital; Ponta é Centro – visa a gerar um novo ciclo de engajamento e transformação, incentivando o protagonismo dos profissionais no desenvolvimento de soluções e no avanço do nosso negócio. Tudo isso sustentado por um sólido portfólio de boas práticas que movimenta uma grande rede de aprendizado; pelo fortalecimento de conexões entre obras, Sede e mercado, em uma atuação dinâmica e sistêmica; e pelo engajamento dos colaboradores com a cultura e princípios, mirando a consolidação de resultados e da imagem da empresa.

As transformações são feitas por pessoas e tenho certeza de que temos as melhores em nosso time.

Também foi um ano de reconhecimento. Realizamos com excelência, segurança e conforme prazos acordados projetos de infraestrutura aeroportuária e mineração. Estivemos entre os finalistas do Prêmio ODS da Rede Brasil do Pacto Global (ONU), avançamos nos Indicadores Ethos e fomos convidados a realizar projetos desafiadores e essenciais à população. Para essas, inovamos mais uma vez.

Desenvolvemos uma metodologia executiva de engenharia, replicável e escalável, para executar serviços de maneira remota, eliminando a presença humana em zonas de risco à vida. Viabilizamos o projeto de equipamentos não tripulados ao integrar, de forma pioneira, tecnologias de ponta, desenvolver novos padrões de operação e qualificar pessoas. Ao longo deste relatório, mostraremos essa e outras tantas iniciativas que tornam nossa rotina mais prática e proporcionam entregas com muito mais qualidade.

Em 2020, em meio ao novo cenário descortinado pela pandemia, seguimos entregando o nosso melhor: uma CBM que cuida, lidera, direciona, facilita e com-

partilha. Nosso princípio de construir legados para a transformação social se traduziu na postura cidadã da Barbosa Mello e no alinhamento às principais discussões e movimentos em curso no país para a superação do momento desafiador que vivemos.

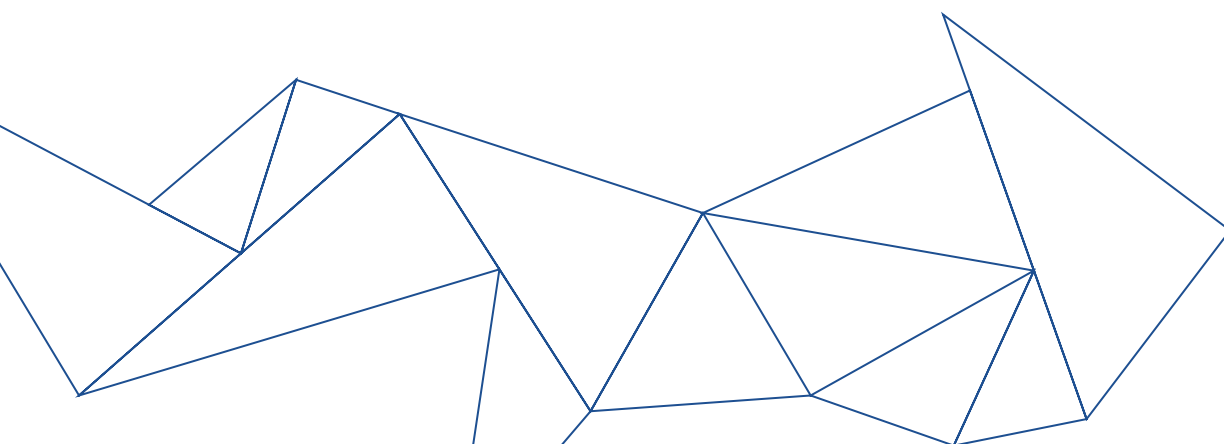
Atuamos a partir de três premissas: a preservação da saúde de colaboradores, parceiros e comunidades; o compromisso de apoiar toda a cadeia de valor; e a responsabilidade de entregar à sociedade obras fundamentais. Adotamos as melhores práticas de prevenção e controle junto às nossas equipes, contribuimos para um melhor atendimento aos pacientes da Covid-19 e atuamos para garantir a sustentabilidade de micros e pequenos negócios.

Esse é o jeito CBM: ser parte da solução, ultrapassando os limites da empresa. Com coragem, reafirmamos nosso compromisso com as pessoas, a sociedade e o país.

Guilherme Teixeira
Diretor-Presidente



INOVA CBM



Lançado em novembro de 2019, o Inova CBM consolida e estrutura princípios fundamentais à longevidade do negócio, com foco em gente transformadora, crescimento e inovação. A construção do futuro da Barbosa Mello requer o bom uso de suas fortalezas – cultura, reputação e solidez, e capacidade de execução – aliadas ao equilíbrio de outras forças, como a maturidade de sua equipe combinada à energia da juventude, bem como a fidelização dos clientes e a busca de novos mercados.

Esse direcionamento estratégico traz o conceito de inovação para o centro das decisões e é fundamentado em cinco princípios transversais. Nosso desejo é gerar um círculo virtuoso de engajamento e encantamento a partir do desafio de solucionar grandes questões, construindo redes de aprendizado. Atualmente, está em consolidação um mapa tático para o desdobramento do Inova CBM nas obras.

PRINCÍPIOS INOVA

ENGENHARIA
DE GENTE

EXCELÊNCIA
OPERACIONAL

CRESCIMENTO
SUSTENTÁVEL

TRANSFORMAÇÃO
DIGITAL

PONTA É
CENTRO

CONHEÇA UM POUCO DESSA JORNADA



Necessidade de nortear colaboradores quanto às estratégias da empresa para o presente e para o futuro, bem como incentivá-los a assumirem o papel de protagonistas das mudanças.



Outubro a novembro de 2019: estruturação para apresentar e engajar liderança; 90 líderes participam de evento e firmam compromisso com o Inova CBM.



Apresentação da estratégia em cada obra, para mais de 1.100 pessoas, com participação das lideranças e incentivo ao engajamento.



Mobilização de 10 times autônomos, os Squads, com profissionais de diferentes áreas para criação de soluções. Automatização dos processos de requisição de pagamento, implantação do BIM, mobilização de pessoal e equipamentos não tripulados são alguns dos projetos desenvolvidos.



Fomentar novas formas de pensar e fazer retroalimenta a formação de pessoas transformadoras, capazes de replicar e escalar sua visão de forma sistêmica.

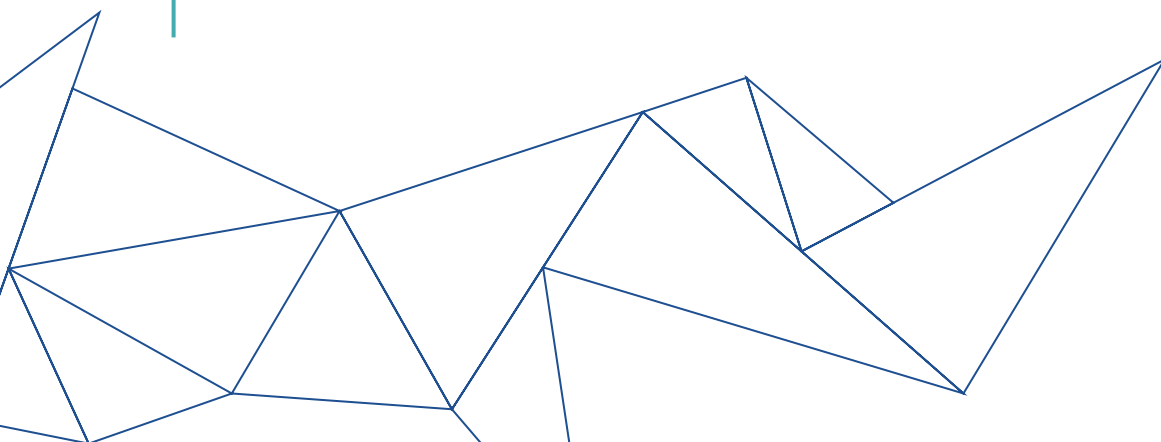


VEJA O VÍDEO DE [LANÇAMENTO INOVA CBM](#)



INOVA CBM

CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL



É o alcance de excelente performance empresarial – econômica, financeira, satisfação dos clientes – associada ao equilíbrio das dimensões ética, ambiental e social.

O princípio Crescimento Sustentável está ligado aos seguintes fatores:

- Performance comercial. Não se trata apenas de aumentar o número de obras, mas de fidelizar clientes atuais e aumentar o envolvimento comercial com as obras;
- Atuar para a satisfação dos clientes, por meio de entregas de qualidade e no prazo, estabelecimento de parcerias de confiança e elevado conhecimento técnico de engenharia;
- Reforçar a boa reputação a partir das atitudes ética já adotadas, de altos níveis de segurança empresarial, de foco na gestão de risco e na proteção da vida do colaborador;
- Promover a sustentabilidade dos negócios, equilibrando os pilares econômico, financeiro, ambiental e social;
- Construir um legado para as comunidades em que atuamos com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.



VEJA TAMBÉM: EXCELÊNCIA OPERACIONAL, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, ENGENHARIA DE GENTE E PONTA É CENTRO.

PORTFÓLIO (2019-2020)

No ano de 2019, demos continuidade a nossas atividades nos segmentos de mineração e infraestrutura aeroportuária em Minas Gerais, Pará e Rio Grande do Sul. Qualidade, inovação, segurança, cumprimento dos prazos e a promoção do desenvolvimento sustentável guiam a condução dos projetos espalhados pelo país:



DESEMPENHO ECONÔMICO

(GRI 102-7)

Apesar dos avanços em reformas e da queda na taxa básica de juros, o ano de 2019 não atendeu às expectativas da recuperação econômica desejada pelas empresas e pela população brasileira. Nesse contexto ainda desfavorável, o setor de construção pesada seguiu em lenta retomada.

De acordo com o Sindicato Nacional da Indústria da Construção Pesada (SINICON), o terceiro trimestre de 2019 foi marcado por leve aumento de 1,29% do PIB do Setor de Construção, se comparado ao segundo trimestre do mesmo ano. No entanto, a área ainda acumulou queda de 23,5%, levando em conta o período entre 2014 e o terceiro trimestre de 2019.

Mesmo diante desse cenário, aumentamos no ano passado em torno de 64% nossa receita líquida em

relação ao ano de 2018. Na mesma linha, saímos de um EBITDA negativo em 2018, para um total de R\$ 65,457 milhões em 2019. O bom desempenho é resultado da manutenção de contratos vigentes e da entrada de importantes projetos em Minas Gerais. No ano de 2019, também trabalhamos com o olhar fixo nos custos, contando com a participação ativa de nossas lideranças na gestão da obra como um negócio.

A implementação do Inova CBM e seus princípios – Crescimento Sustentável, Engenharia de Gente, Excelência Operacional, Ponta é Centro e Transformação Digital – é a base para melhorarmos nossa performance comercial por meio do aumento do número de obras, fidelização de clientes e equilíbrio dos pilares econômico, financeiro, social e ambiental.

PRINCIPAIS RESULTADOS DE 2019



RECEITA LÍQUIDA
R\$605,584 milhões*



EBITDA
R\$65,457 milhões



ATIVO TOTAL
R\$447,093 milhões



PATRIMÔNIO LÍQUIDO
R\$170,637 milhões



CAIXA
R\$165,835 milhões



FINANCIAMENTO
R\$89,084 milhões



DÍVIDA LÍQUIDA
(R\$76,751) milhões

*proveniente do setor privado

DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZAS (EM R\$ MIL)

| | 2018 | 2019 |
|---|-----------------|----------------|
| Distribuição do valor adicionado | 192.885 | 352.415 |
| Pessoal | 130.478 | 181.814 |
| Remuneração direta | 100.496 | 136.649 |
| Benefícios | 19.734 | 32.804 |
| FGTS | 10.248 | 12.361 |
| Impostos, taxas e contribuições | 49.478 | 92.705 |
| Federais | 32.746 | 65.739 |
| Estaduais | 632 | 621 |
| Municipais | 16.100 | 26.345 |
| Remuneração de capitais de terceiros | 37.117 | 42.766 |
| Juros | 6.430 | (1.964) |
| Aluguéis | 30.687 | 44.731 |
| Outros | - | - |
| Remuneração de capitais próprios | (24.188) | 35.129 |
| Juros sobre capital próprio | - | 9.598 |
| Dividendos | - | - |
| Lucros retidos / prejuízo do exercício | (24.188) | 25.531 |

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS COMUNIDADES

Mesmo passando um tempo relativamente curto nas comunidades em que se localizam nossos projetos, nos comprometemos em construir um legado positivo. Nosso principal objetivo é promover, de forma sistêmica e estruturada, iniciativas que contribuam com o desenvolvimento econômico, social e ambiental das regiões em que atuamos.

Entre nossas iniciativas está o Programa de Desenvolvimento Comunitário – Transformar, lançado em 2018. Ele tem como ponto de partida o mapeamento socioeconômico dos colaboradores e seus familiares e da comunidade. Cada um dos quatro eixos (confira abaixo) envolve uma série de ações que levam em conta as necessidades da população local e a estratégia de sustentabilidade da CBM.

EIXOS DE ATUAÇÃO



Reafirmamos nosso compromisso com os direitos humanos fundamentais e com a luta contra a exploração sexual de crianças e adolescentes, por meio da mobilização e sensibilização de nossos colaboradores e cadeia produtiva. Essas iniciativas colaboram para a transformação da sociedade, evidenciando nosso compromisso com o Crescimento Sustentável e estão alinhadas ao princípio Engenharia de Gente, tendo em vista o compartilhamento de conhecimentos e experiências fundamentadas em redes de aprendizados comportamentais.

Atendendo à campanha nacional Maio Laranja, promovemos em maio de 2019 atividades de sensibilização sobre o tema junto a colaboradores, fornecedores e comunidades em que atuamos.

Em parceria com os Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente de Canaã dos Carajás (PA) e de Conceição do Mato Dentro (MG), realizamos palestras nos canteiros de obras, levando informação para mais de 300 pessoas.

Além dos encontros, distribuímos material informativo sobre as graves consequências da prostituição infantil, fornecidos pelos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) de cada um dos municípios.

Em maio de 2020, também foram promovidas ações de sensibilização junto a nossos profissionais, conferindo perenidade à essa força-tarefa.

DOAÇÕES

Mais de 2 milhões e 600 mil cidadãos foram beneficiados com o apoio da CBM a projetos de acolhimento de crianças em situação de vulnerabilidade social, qualificação e profissionalização de adolescentes, apoio a pessoas carentes em tratamento médico e empreendedorismo feminino.

Nossas contribuições a instituições do terceiro setor, reconhecidas por promover de forma ética e sustentável trabalhos de transformação socioambiental, são orientadas por procedimento que define as diretrizes de Sustentabilidade e *Compliance*.

resultados financeiros de cada ano. Para o futuro, pretendemos construir uma agenda estratégica de sustentabilidade, o que nos permitirá direcionar o planejamento, os recursos e consolidar um modelo de gestão.

Doações e patrocínios são feitos via recursos próprios e incentivados, sendo esses últimos vinculados aos

Todas as doações listadas abaixo referem-se a recursos próprios:

| Doações a entidades proponentes | R\$ (Reais) |
|--|----------------|
| Adce - Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas | 7.000 |
| Associação de Resgate da Dignidade Humana Providência Divina | 24.000 |
| Associação da Promoção Humana Divina Providência | 140.000 |
| Associação das Voluntárias da Santa Casa | 12.000 |
| Associação de Proteção à Infância de Santa Luzia | 24.000 |
| Obras Sociais da Pampulha | 13.000 |
| Instituto Inhotim* | 400.000 |
| Fundação Inimá De Paula | 11.000 |
| EO Editora Ltda. | 16.000 |
| M Lima Produções | 10.000 |
| Instituto Ecobolsa | 4.000 |
| TOTAL | 661.000 |



* Valor doado para restauração da obra De lama lâmina, 2009, de Matthew Barney, domos geodésicos em aço e vidro, trator florestal, escultura em polietileno, 8x14x55m. Coleção Instituto Inhotim, Brumadinho.

CONHEÇA ALGUMAS DE NOSSAS CONTRIBUIÇÕES ENTREGUES:

- 39 equipamentos médicos ao Hospital da Baleia, em Belo Horizonte (MG);
- Notebooks e computadores à Associação Comercial Industrial e Agropastoril de Canaã dos Carajás (ACIACCA) e Associação dos Desbravadores de Canaã dos Carajás, no Pará;
- 90 itens para a cozinha da Escola Estadual de Ensino Médio Irmã Laura de Martins Carvalho, em Canaã dos Carajás, no Pará;
- Telefones e celulares à Associação Divina Providência, sediada em Ribeirão das Neves (MG), para utilização no dia a dia da instituição e para cursos voltados para a manutenção destes tipos de equipamentos.



CLIQUE AQUI E CONHEÇA **MAIS AÇÕES**

Solidariedade multiplicada: anualmente, promovemos junto aos colaboradores, campanhas de arrecadação de roupas. Em 2019, 359 peças – entre agasalhos, itens de cama, mesa e banho – e 244 litros de leite foram destinados à Casa de Apoio às Pessoas com Câncer (CAPEC) e à Associação das Voluntárias da Santa Casa (AVOSC), ambas localizadas em Belo Horizonte (MG).



Programa Inova2030

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em nossa jornada, temos como guia três dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU):

Integramos o Programa Inova2030 - Jovens Inovadores, que tem como objetivo a aceleração de projetos focados nos ODS. A iniciativa oferece às empresas participantes da Rede Brasil do Pacto Global a oportunidade de engajar seus talentos, de 18 a 35 anos de idade, em um projeto que conecta sustentabilidade e inovação. Além disso, as companhias participantes se beneficiam do desenvolvimento de soluções reais de negócios que têm o potencial de fornecer valor para a empresa e para a sociedade.

A primeira oficina ocorreu no dia 24 de outubro de 2019, quando os participantes puderam aprofundar conhecimentos sobre intraempreendedorismo e sobre a metodologia Mapa da Empatia, e o ciclo de 10 meses de aceleração foi concluído em junho de 2020. Toda a mentoria, que incorpora parâmetros e conceitos das startups, foi feita pela Fundação Dom Cabral e a organização Artemísia, referências em formação de lideranças, empreendedorismo e inovação.

O desafio assumido por uma equipe multidisciplinar composta por representantes das áreas de Operações, Comercial, Comunicação e Sustentabilidade, foi estruturar o Programa de Formação de Pessoas (PFP). A proposta é oferecer aos colaboradores de funções base da operação, como serventes, capacitação ligada ao escopo da obra, manutenção, introdução à manutenção de equipamentos, cidadania, saúde e segurança. As aulas serão ministradas presencialmente e online ao longo de três meses, no mesmo período de início das obras. A cada mês serão abertas turmas para até dez alunos. O projeto está sendo validado internamente, especialmente junto às obras, para análise aprofundada das possibilidades e desafios.

Além de formar o profissional para a obra, a iniciativa amplia a empregabilidade da população local e as oportunidades de geração de renda, pois qualifica o participante para outras atividades que podem ser exercidas após o encerramento do projeto conduzido pela CBM.

Além de alavancar o Crescimento Sustentável por meio da formação de profissionais, desenvolvimento social e dos negócios, a iniciativa se conecta com os princípios Engenharia de Gente e Ponta é Centro, à medida em que incentiva o trabalho em redes de aprendizado, o engajamento com a cultura, estratégia, resultados pactuados e consolidação da imagem da CBM.

O Programa Formação de Pessoas tem como objetivo gerar efeitos positivos nos seguintes indicadores:

- Taxa de jovens e adultos na educação formal e não formal;
- Proporção de jovens e adultos com habilidades em tecnologias;
- Taxa de variação anual do PIB real por pessoa ocupada;
- Salário médio por hora de empregados;
- Taxa de desocupação;
- Percentual de jovens fora do trabalho, estudo e treinamento;
- Valor adicionado da indústria proporcional ao PIB e per capita;
- Emprego na indústria em proporção do emprego total.

ATUAÇÃO EM REDE



Encontro de Líderes do sistema FIEMG

Em junho de 2019, passamos a integrar a Comissão de Engajamento e Comunicação (CEC) do Pacto Global, que em 2020 ganhou novo nome: Plataforma Ação para Comunicar e Engajar. O grupo é composto por comunicadores e profissionais de sustentabilidade que atuam em diferentes frentes de engajamento e comunicação das organizações signatárias do Pacto Global.

Em busca de promover a escuta e a construção coletiva, em agosto de 2019, a Subcomissão Engajamento da Cadeia de Valor realizou workshop com mais de

80 representantes de diferentes áreas de segmentos diversos. A Barbosa Mello estava entre elas. Durante o encontro, foi possível identificar boas práticas que têm sido disseminadas no país.

Em novembro de 2019, o Programa de Sustentabilidade da CBM foi destaque no Encontro de Líderes do sistema FIEMG, no qual a empresa pôde compartilhar seus pilares de atuação e como conecta a estratégia do negócio aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

AVANÇO NOS INDICADORES ETHOS

Em 2019, alcançamos a nota 8,6 nos Indicadores Ethos, ferramenta de gestão que visa a apoiar as empresas na internalização da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial em suas estratégias de negócio. Anualmente, o instituto disponibiliza um questionário para que as empresas associadas façam uma autoavaliação do papel desempenhado na

sociedade, com foco no *Compliance* e sustentabilidade. A nota pode variar entre 1 e 10.

Por meio do guia temático Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, as ações da Construtora avançam constantemente e rendem resultados expressivos:



PARA ALCANÇAR ESSES RESULTADOS, INVESTIMOS CONTINUAMENTE NA FORMAÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE E NA MITIGAÇÃO DE RISCOS DA OPERAÇÃO.



SAIBA MAIS SOBRE OS **INDICADORES ETHOS** AQUI

GOVERNANÇA E GESTÃO

(GRI 102-18)

DIRETORIA



**GUILHERME MOREIRA
TEIXEIRA**

Diretor-Presidente



**ALÍCIA MARIA
GROSS FIGUEIRÓ**

Vice-Presidente Corporativa e Diretora
Administrativa Financeira Interina



**JÚLIO CÉSAR DE MELO
FRANCO FILHO**

Diretor de Operações



**RODRIGO GORGULHO DE
VASCONCELLOS LANNA**

Diretor de Engenharia



PRÍSCILLA SOARES DUARTE

Diretora de Gente e
Sustentabilidade*

* Diretoria foi criada em 2020 para fortalecer as áreas de RH, Comunicação e Sustentabilidade.

COMPOSIÇÃO DA ASSEMBLEIA DE ACIONISTAS

- Alícia M. Gross Figueiró
- Andréa Fátima Campello Coelho Couri
- Beatriz Teixeira Siqueira
- Bruno Costa Carvalho de Sena
- Carlos Moreira Teixeira
- Guilherme Moreira Teixeira
- Helena Teixeira Rios
- ALMPS Participações Ltda
- ENMOL Participações Ltda
- HEFE Participações Ltda

COMITÊ COMERCIAL/ENGENHARIA

Liderado pela Presidência, reúne gestores das diretorias Comercial e de Engenharia, semanalmente, para alinhamento estratégico dos planos de negócios, novos projetos, alinhamentos de *Compliance* e setores de atuação. Com formação multidisciplinar, o Comitê analisa o mercado com visões administrativas, estratégicas e operacionais, realiza um balanço ampliado do setor e estuda o posicionamento competitivo da Construtora.

Pautamos as relações com nossos *stakeholders* na transparência, no alto nível de integridade corporativa e ética em todas as nossas atividades. Acreditamos que fazer sempre o certo é o melhor caminho para manter a sustentabilidade do negócio, garantir a satisfação dos clientes e fazer entregas cada vez mais importantes para toda a sociedade.

Contamos com o comprometimento da alta liderança na disseminação dos valores e das boas práticas de gestão. Tais princípios ganharam reforço com a implementação no Inova CBM, novo direcionamento estratégico da empresa, e têm sido repercutidos em todas as nossas unidades para todos os colaboradores.

COMPLIANCE

“Ter um Programa de Compliance não é mais um diferencial no mundo corporativo, mas sim, um pré-requisito. A transparência e a ética, bem como as boas práticas, são essenciais para a sustentabilidade da companhia em curto e longo prazos. O Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno da CBM tem se mostrado cada vez mais robusto, frente ao dinamismo dos desafios, agregando valor de maneira estruturada e dando conforto com relação à conformidade e qualidade necessárias às partes interessadas do negócio”

Alícia Figueiró, Vice-Presidente Corporativa e Diretora Administrativa Financeira Interina

Desde 2014, contamos com a área de *Compliance*, cuja atribuição é fomentar a integridade corporativa, a atitude ética nas relações da CBM com todas as partes interessadas, atuando preventivamente e observando o cumprimento de requisitos legais, dos clientes e da empresa. A atuação está ligada ao Crescimento Sustentável, mas também à Excelência Operacional. Ao buscar padrões de operação e implementar rituais de gestão que fomentem o engajamento e a produtividade do time, a área contribui para a aceleração de entregas e alcance de objetivos definidos.

Nossas ações são amparadas pelo Sistema de Gestão de *Compliance* e Antissuborno (SGCA), certificado pelas normas:

- ISO 37001:2016, que fornece orientações para o estabelecimento, implementação, manutenção, análise crítica e melhoria de um Sistema de Gestão Antissuborno;
- ISO 19600:2014, voltada à expansão do gerenciamento do Sistema de Gestão de *Compliance*.



Treinamento de *Compliance* e sustentabilidade ministrado para as instituições donatárias/patrocinadas pela CBM em 2019, no mês de novembro

O SGCA tem como princípios prevenir, detectar e corrigir os desvios em relação aos valores da empresa, sendo desdobrado em oito pilares:

1. Gestão de Riscos
2. Comprometimento da alta direção
3. Estrutura interna de integridade
4. Leis internas
5. Comunicação e capacitação
6. Integridade de terceiros
7. Acompanhamento contínuo
8. Denúncias e práticas disciplinares

DESTAQUES DE 2019

- Lançamos o Programa de Formação de Agentes de *Compliance* (veja mais em Ponta é Centro);
- Implantamos o *Req to Pay*, programa que integra diferentes áreas no redesenho de processos, garantindo maior eficiência e automação de controles internos (veja mais em Transformação Digital);
- Promovemos o compartilhamento de boas práticas junto à FIEMG, instituições de ensino e durante o Festival de Qualidade e Inovação;
- Passamos a integrar grupos regionais e nacionais importantes para troca e fomento de boas práticas de *Compliance* na cadeia de valor. Destaca-se a participação na Ação Coletiva do Setor de Engenharia e Construção, promovida pelo Instituto Ethos e Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

RECONHECIMENTO NO PRÊMIO ODS

A Construtora Barbosa Mello foi uma das finalistas da categoria Grandes Empresas (Paz), do Prêmio ODS Rede Brasil do Pacto Global, iniciativa da ONU. A premiação reconheceu as empresas, academias e jovens profissionais que trabalharam para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Foram mais de 800 inscritos e uma banca avaliadora independente selecionou 36 finalistas.

A iniciativa apresentada ao concurso foi o Programa de Integridade CBM – Sistema de Gestão de *Compliance* e Antissuborno (SGCA). Ele visa a fomentar a integridade corporativa e ética na Construtora, incorporando mecanismos de prevenção e miti-



gação de riscos e por meio do comprometimento dos *stakeholders*, além de uma visão sistêmica de requisitos legais e normas internas, principalmente de antissuborno e anticorrupção.

COMITÊ DE ÉTICA

(GRI 102-17)

Possuímos um Comitê de Ética composto pelo *compliance officer* (coordenador do Comitê), pela Vice-Presidência Corporativa, pela assessoria de Administração Contratual e pela Assessoria Jurídica. Com foco no reforço da cultura de integridade, reputação da empresa e garantia da solidez dos valores, o grupo promove a legitimação, disseminação, respeito, cumprimento e aprimoramento do Código de Ética e Conduta e das políticas, normas e procedimentos da empresa. Também tem a função de deliberar sobre medidas disciplinares aplicáveis a cada desvio, base-

ando-se no procedimento específico para este fim, e de avaliar periodicamente o desempenho do SGCA e da função *compliance*. O Comitê se reporta à Presidência da empresa e à Assembleia de Acionistas, em caso de necessidade. Outras pessoas também foram convidadas a participar, quando houve a necessidade para tratativas pontuais. Alinhados à Transformação Digital, os profissionais têm buscado novas formas de pensar e fazer, com a formação de equipes multidisciplinares que criam soluções e provocam novas reflexões.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

(GRI 102-16)

As leis internas são compostas pelo Código de Ética e Conduta, políticas, normas e procedimentos internos. Assim, o Código de Ética e Conduta CBM apresenta os princípios que estabelecem parcerias de confiança, norteando as relações entre os acionistas, colabora-

dores, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, consorciadas e coligadas, além de comunidade e clientes. A versão completa do documento pode ser acessada no [nosso site](#).

Em 2019, alicerçados pelo princípio Engenharia de Gente, demos início à revisão periódica do Código, convidando todos os colaboradores a contribuírem com melhorias. A proposta evidencia a preocupação em tornar o tema cada vez mais sólido para nossos times, incentivando o pensamento analítico e criativo, bem como o protagonismo e senso de urgência.

Para desenvolver uma comunicação clara, simples e dinâmica, há ainda uma versão do Código em gibi. A linguagem e ilustrações retratam a rotina das operações da empresa e os valores que constituem a cultura CBM. Além de facilitar o diálogo, a edição é mais um resultado da aplicação do princípio Transformação Digital.



PRÁTICAS CONCORRENCIAIS E CONFORMIDADE

(GRI 205-3, 206-1, 307-1, 419-1)

Respeitamos nossos concorrentes e não praticamos ações que sejam contrárias às leis nacionais e internacionais que controlam as práticas competitivas de mercado ou que possam ser interpretadas como anticompetitivas, como abuso de posição dominante e cartelização.

NOSSOS COMPROMISSOS

Somos signatários de pactos e iniciativas que contribuem para o fortalecimento de uma conduta ética e sustentável em toda a sociedade:

PACTO GLOBAL DA ONU

Mobiliza internacionalmente práticas de negócios voltadas a valores fundamentais de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

INSTITUTO ETHOS

Integra a maior rede de empresas para o desenvolvimento sustentável da América Latina, participando de espaços de diálogo e de construção de políticas públicas nos temas.

PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO

Une empresas com o objetivo de promover um mercado mais íntegro e ético e de erradicar o suborno e a corrupção.

MEIO AMBIENTE

Buscamos continuamente aprimorar práticas capazes de eliminar ou minimizar os impactos inerentes ao nosso negócio. Nossas ações são pautadas no Sistema de Gestão Ambiental, certificado pela norma ISO 14001:2015. Atualmente, nossos esforços são voltados para:

- Controle da emissão de gases de efeito estufa (GEE);
- Redução do consumo de fontes de energia não renováveis;
- Controle da redução da geração de resíduos;
- Consumo racional de água;
- Criação de cultura interna de preservação do meio ambiente;
- Influenciar nossos fornecedores para as melhores práticas de prevenção ambiental.

Em 2019, investimos mais de R\$ 1,5 milhão em campanhas educativas, destinação de resíduos, certificações, serviços ambientais, tecnologias de aprimoramento, proteções e contenções. Em 2019, a aplicação dos controles operacionais sobre os aspectos ambientais significativos manteve-se em conformidade, não havendo registros de sanções ligadas à área de meio ambiente.



GESTÃO DE RESÍDUOS SÓLIDOS

Seguimos diretrizes operacionais, em sintonia com orientações internacionais, para a destinação final correta dos resíduos sólidos gerados nas obras. O trabalho tem como objetivo minimizar a geração, assegurar a rastreabilidade dos resíduos e efetuar a medição quantitativa e qualitativa desses materiais, priorizando seu envio para reciclagem e compostagem. Em 2019, foram segregadas, coletadas e destinadas 1.947.155 toneladas de resíduos.

GESTÃO DE SEDIMENTOS

Fazemos a contenção dos sedimentos oriundos de nossas atividades, a fim de evitar a turbidez e o assoreamento dos cursos d'água que abastecem as comunidades vizinhas das nossas obras. Somente na obra em Conceição do Mato Dentro (MG), foram construídas 32 contenções, que correspondem a 438 metros lineares de cobertura.

Por meio da medida preventiva, 4.210m³ de resíduos foram retirados dos cursos d'água e dispostos adequadamente em bota-foras.

GERAÇÃO DE RESÍDUOS (KG) E MÉTODOS DE DISPOSIÇÃO

| Resíduos por classe | Exemplos | 2019 (kg) | Destinação |
|---------------------|--|------------|---|
| Classe I | Resíduos Contaminados (kg) | 31.900,00 | Empresas ambientalmente regularizadas de acordo com as leis e obrigações vigentes para os tratamentos finais adequados. (Coprocessoamento, rerrefino) |
| | Óleo usado (L) | 41.550,00 | |
| Classe II A | Óleo e gordura de origem vegetal e animal (kg) | 13.030,00 | Central de Materiais descartáveis Conceição do Mato Dentro (Reciclagem) |
| | Resíduos Sanitários-Acumuladores (m³) | 11.117,00 | Estação de Tratamento de Efluentes (Reciclagem) |
| | Resíduos Sanitários-Banheiros Químicos (L) | 33.031,00 | Estação de Tratamento de Efluentes (Reciclagem) |
| | Lixo comum (Não Reciclável) | 57.080,00 | Central de materiais descartáveis Gerenciadora de resíduos |
| | Resíduo orgânico | 115.565,00 | |
| Classe II B | Entulho | 1.384.560 | |
| | Vidro | 770 | |
| | Pneus | 18.390 | |
| | Sucata de ferro | 12.042 | |
| | Madeira | 283.210 | |
| | Plástico | 5.980 | |
| | Papel | 8.760 | |

RECURSOS HÍDRICOS

O uso racional da água é um desafio permanente para o setor produtivo. Nosso consumo de água está diretamente relacionado à limpeza e à manutenção dos equipamentos móveis e à umectação de vias.



| FONTE | VOLUME CONSUMIDO (M³) |
|---|-----------------------|
| CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) | |
| Subterrânea - Potável | 24.308 |
| Superficial - Água Bruta* | 112.625 |
| NOVA LIMA (MG) | |
| Subterrânea - Potável | 134 |
| Superficial e Subterrânea - Água Bruta* | 26.136 |
| CANAÃ DOS CARAJÁS (PA) | |
| Potável | Não mensurado |
| Superficial e Subterrânea - Água Bruta* | 20.000 |
| SEDE | |
| Potável | 1.908 |

*Fonte: Cliente

Nota 1: Na Sede, a água utilizada teve como destinação a estação de tratamento da concessionária de água do município de Belo Horizonte/MG.

Nota 2: Cerca de 2.071.299 litros de água são reaproveitados no sistema de limpeza dos equipamentos da obra de Conceição de Mato Dentro (MG), após tratamento que ocorre em sistema fechado. O processo é

todo automatizado e garante o atendimento aos parâmetros exigidos pelos órgãos de fiscalização.

Nota 3: Em Canaã dos Carajás (PA), fizemos o reúso da água para lavagem dos componentes dos caminhões betoneiras, como tambor, calhas e bicas, dentro de um sistema fechado.

GESTÃO DE ENERGIA

Promovemos ações de monitoramento do consumo médio e estão em desenvolvimento iniciativas que visam a reduzir o gasto energético em nossos equipamentos móveis e demais maquinários, a partir de inovações tecnológicas. Metas de redução ainda não foram estabelecidas.

Na Sede, em Belo Horizonte (MG), onde foram consumidos 504.907,27 MJ (140252,02 Kw/h) de energia elétrica, houve redução de 176.954,33 MJ (49.153,98 kW/h), o equivalente a 74% no consumo de energia elétrica se comparado aos índices de 2018.

CONSUMO DE DIESEL

| LOCALIDADE | CONSUMO (M³) |
|-------------------------------|--------------|
| Canaã dos Carajás (PA) | 5.415,76 |
| Conceição do Mato Dentro (MG) | 2.075.763,53 |
| Nova Lima (MG) | 311,21 |

CONSUMO DE ENERGIA

| LOCALIDADE | CONSUMO KW/H |
|------------------------|--------------|
| Canaã dos Carajás (PA) | 1.185 |
| Nova Lima (MG) | 460.145,33 |

Na obra de Conceição do Mato Dentro (MG), a energia elétrica foi fornecida pelo cliente, portanto os dados não estão disponíveis

CONTROLE DE POEIRA

Para combater a geração de poeira nas vias próximas às obras e por onde trafegam os caminhões da Construtora, fazemos a umectação de vias periodicamente, buscando constantemente otimizar o reaproveitamento de água das operações.

USO DE MATERIAIS

NOVA LIMA (MG)

Trabalhamos com vistas ao uso racional de materiais e ao seu encaminhamento para a reutilização e reciclagem, sempre que possível. Em 2019, registramos o seguinte balanço:

| MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS | 2019 |
|--------------------------|----------|
| Aço | 5.721 t |
| Concreto | 342 t |
| Cimento | 23.250 t |

CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG)

| MATERIAIS RENOVÁVEIS | 2019 |
|-------------------------------------|--------------------|
| Barrote 0,07 x 0,07 x 3,00m | 600 m ³ |
| Barrote 0,07 x 0,07 x 3,00m | 380 m ³ |
| Pinus 30x2,4x2 cm | 600 m ³ |
| Tábua pinus (8") 20cm 2,5m | 250 m ³ |
| Compensado naval 2,44 x 1,22 x 17mm | 400 m ³ |

CANAÃ DOS CARAJÁS (PA)

| MATERIAIS RENOVÁVEIS | 2019 |
|---|-------------------------|
| Madeira | 94.770,5 m ³ |
| MATERIAIS NÃO RENOVÁVEIS | 2019 |
| Metais, polímeros e produtos químicos | 117.923,6 kg |
| Agregados, concreto usinado e pré moldado | 196,5 m ³ |

EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

(GRI 305-1, 305-2)

Em sintonia com os esforços globais de mitigação das mudanças climáticas, fazemos nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) desde 2012, de acordo com o GHG Protocol, ferramenta utilizada para entender, quantificar e gerenciar emissões de GEE.

Os métodos para a elaboração do inventário de GEE têm como referência o Guia Metodológico para

Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa na Engenharia e Construção, aplicáveis tanto a um empreendimento quanto ao conjunto dos negócios.

Em 2019, registramos o aumento de emissões biogênicas de gás carbônico e de gases de efeito estufa devido em relação a 2018. O acréscimo é consequência da contratação de novas obras.

RESULTADO CONSOLIDADO DE EMISSÕES DE GEE, EM 2019*

em toneladas de CO₂ equivalente

*Soma da Sede, Obras em Nova Lima (MG), Conceição do Mato Dentro (MG) e Canaã dos Carajás (PA)

| | |
|----------|---------|
| Escopo 1 | 519.183 |
| Escopo 2 | 2,7 |
| Escopo 3 | 110.918 |

EMISSÕES BIOGÊNICAS DE CO₂

em toneladas de CO₂ equivalente*

*Esta categoria considera a parcela de combustível renovável exigida por Lei e as emissões de CO₂ biogênicas geradas pela decomposição da matéria orgânica (resíduos enviados para tratamento por terceiros).

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|--------|
| CO ₂ equivalentes renováveis | 234 | 762 | 28.667 |
| CO ₂ equivalentes de emissões provenientes de queima de biodiesel e etanol | 225 | 600 | 28.611 |

EMISSÕES DIRETAS GEE

Escopo 1, em toneladas de CO₂ equivalente*

*Gases incluídos no cálculo: CO₂ / CH₄ / N₂O/ HFCs/ SF₆, todos expressos como CO₂ eq.

Fontes de emissões diretas consideradas para cálculo: fontes móveis, fontes estacionárias, consumo de explosivos, gases refrigerantes, gases extintores, gases de corte e solda, resíduos e efluentes, desmatamento, consumo de eletricidade, compra de cimento/concreto, compra de aço/alumínio, compra de outros produtos, compra de combustíveis, transporte de materiais e produtos, transporte de resíduos, transporte coletivo, viagens aéreas.

| | 2018 | 2019 |
|--------------------|--------|---------|
| CO ₂ eq | 13.027 | 519.183 |
| CO ₂ | 12.956 | 517.028 |
| CH ₄ | 1 | 33 |
| N ₂ O | 0 | 4 |
| HFC | - | 0 |
| SF ₆ | - | 0 |

EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTE DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA

Escopo 2, em toneladas de CO₂ equivalente

| | 2018 | 2019 |
|---|--------|---------|
| Indiretas de CO ₂ equivalente* | 25 | 13 |
| (Escopo 1 + Escopo 2) | 13.052 | 519.196 |

*Emissões indiretas decorrentes da aquisição de energia elétrica.

OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS DE GEE

Escopo 3, em toneladas de CO₂ equivalente

Fontes de terceiros – Escopo 3: CO₂/NH₄/N₂O, todos expressos como CO₂ equivalente.

| | 2018 | 2019 |
|--------------------|-------|---------|
| CO ₂ eq | 8.557 | 110.918 |
| CO ₂ | 1.359 | 110.916 |
| CH ₄ | 0 | 2 |
| N ₂ O | 0 | 0 |

GESTÃO DA CADEIA PRODUTIVA: PARCERIAS DE CONFIANÇA

Com o apoio de banco parceiro, implementamos programa de antecipação de recebíveis aos fornecedores, com linha de crédito subsidiada pela CBM. Foram antecipados R\$ 22,6 milhões, possibilitando que fornecedores recebessem seus pagamentos antes da data de vencimento dos documentos fiscais e melhorassem o fluxo de caixa de suas empresas.

Trabalhamos na promoção de um ambiente de negócios ético e respeitoso para além dos limites da CBM, tendo em vista que uma correta gestão da cadeia de fornecedores garante não apenas um atendimento adequado às demandas da companhia, mas o respeito às leis vigentes, à ética e à sustentabilidade.

Por meio do Código de Parceiros, atualizado em 2018, fazemos a avaliação de integridade antes e durante a celebração de contratos com clientes, parceiros comerciais, instituições donatárias ou patrocinadas e com fornecedores. O nível de diligência é aplicado de acordo com a matriz de Riscos e Oportunidades de *Compliance* e Antissuborno da CBM.

Exigimos, em contrato, o cumprimento de leis trabalhistas, ambientais e ligadas aos direitos humanos. Também oferecemos a fornecedores locais orientação e suporte em processos de licenciamento ambiental, para que possam atender às exigências da companhia na compra de insumos, como agregados (brita, areia, entre outros).

Com foco no combate ao trabalho análogo ao escravo em nossa cadeia de valor, utilizamos questionário de qualificação dos fornecedores direcionado a grupos

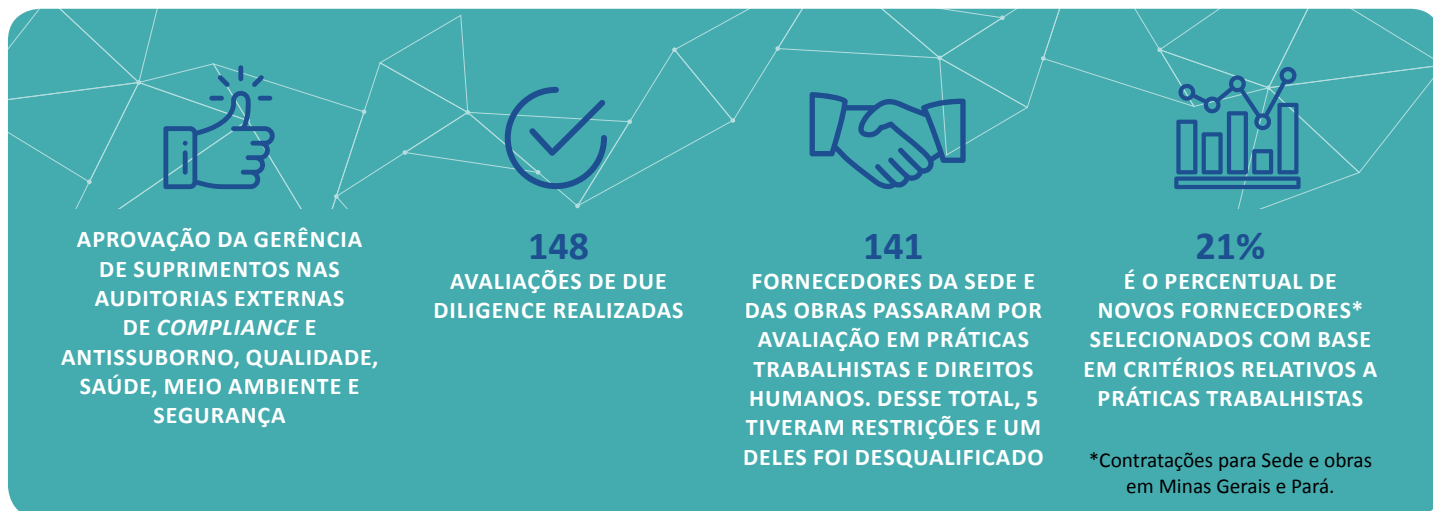


Minicurso para a Cadeia de Valor CBM

mais críticos, como subempreiteiros. Mensalmente, eles devem apresentar documentações trabalhistas de seus contratados, estando o pagamento dos serviços atrelado ao cumprimento das regulamentações trabalhistas.

Também comparamos nossa base de dados de fornecedores e parceiros comerciais com a Lista Suja do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme disposto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016. No caso de violação a cláusulas de trabalho escravo e exploração infantil, contratos com fornecedores ou parceiros comerciais são automaticamente rescindidos.

DESTAQUES DE 2019



NOSSA CADEIA DE FORNECEDORES

- Serviços: terraplenagem, estacas, contenções, estruturas metálicas e pré-moldadas, perfurações, drenagens, locações de equipamentos, transportes municipais e intermunicipais de pessoal.
- Materiais e insumos: combustíveis, metais ferrosos, peças, aglomerantes, agregados, lubrificantes, peças pré-moldada e aditivos.
- Locação: equipamentos pesados, ônibus urbanos e rodoviários, automóveis, caminhões e formas/andaimes/cimbramentos.

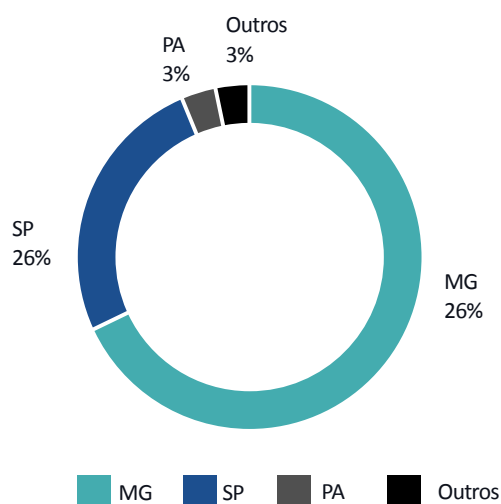
COMPRAS LOCAIS

Dos 1.939 fornecedores contratados em 2019, 1.191 (61%) são empresas localizadas na região das obras e Sede, contribuindo sobremaneira com o desenvolvimento econômico e a geração de emprego e renda dessas regiões.

De um total R\$ 299 milhões em compras e contratações em 2019, 46% foram destinados às empresas locais.

Em 2019, continuamos com o Programa Rede de Valor, que visa a compartilhar com os integrantes da cadeia produtiva conteúdos que contribuam com a consolidação da cultura ética nas empresas, difundindo conhecimentos, multiplicando boas práticas e promovendo um ambiente de negócios respeitoso. Também realizamos encontros com os fornecedores locais para divulgação dos processos e diretrizes CBM.

FORNECEDORES POR ESTADO



**NÚMERO DE
FORNECEDORES DIRETOS:****1.939****PAGAMENTOS AOS
FORNECEDORES EM 2019:****R\$ 299 milhões**, sendo **R\$ 102 milhões** destinados às compras de serviços,**R\$15 milhões** em locações e **R\$ 182 milhões** em materiais e insumos.**CRITÉRIOS PARA CONCORRÊNCIA**

- Maior número possível de concorrentes qualificados;
- Melhor custo/benefício;
- Qualificação de *Compliance*, Qualidade, Meio Ambiente e Técnica dos fornecedores;
- Aderência às diretrizes do Código de Ética e Conduta de Parceiros de Negócios – CBM;
- Conformidade com as legislações vigentes;
- Conformidade com os requisitos da CBM e seus clientes;
- Prazo de entrega e condições de pagamento.

INOVA CBM É TRANSVERSALIDADE

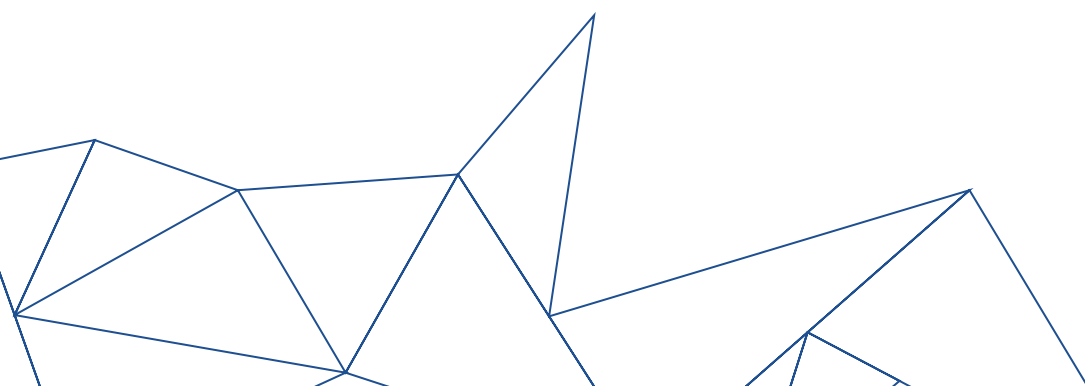
O princípio Crescimento Sustentável também é parte integrante de outras iniciativas.

- Programas de Segurança: a proteção da vida do colaborador e a gestão de riscos estão ligadas diretamente aos valores e reputação CBM. Veja os detalhes das ações em Excelência Operacional;
- Priorizamos a contratação de mão de obra local e atuamos para oferecer um ambiente de trabalho que acolha a diversidade e incentive o crescimento profissional. Esse é o nosso jeito de construir um legado para as localidades em que estamos presentes. Conheça mais sobre o perfil de nossas equipes em Engenharia de Gente;
- Ainda com foco no legado e na promoção de oportunidades, criamos estratégias e colocamos em prática ações para inclusão, retenção e desenvolvimento de Pessoas com Deficiência (PCDs). Conheça mais sobre o Programa Integrar, em Engenharia de Gente.



INOVA CBM

EXCELÊNCIA OPERACIONAL



Excelência operacional é ser referência na execução e geração de resultados nas obras, por meio de processos padronizados, integrados e automatizados, com indicadores e objetivos de desempenho bem definidos.

- Padronizar a operação e a gestão, privilegiando soluções ágeis e simples;
- Fomentar rituais de gestão para engajamento e produtividade do time;
- Gerir de forma sistêmica indicadores que agregam valor para o negócio e auxiliam na tomada de decisões;
- Incentivar o protagonismo das lideranças na gestão preventiva e na análise de tendências;
- Simplificar, automatizar e integrar projetos, trazendo ganhos de produtividade, aplicando tecnologias diversas e envolvendo a ponta dos processos.



VEJA TAMBÉM: CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, ENGENHARIA DE GENTE E PONTA É CENTRO.

PROGRAMA REQ TO PAY

Como forma de aprimorar os níveis de Governança e Sustentabilidade, uma equipe multidisciplinar tem revisado processos desde a requisição de um item ao seu pagamento. A solicitação de materiais e serviços passou a ser registrada pela ferramenta Sydle. A emissão de notas fiscais eletrônicas também passou a ser automática. Ao longo de 2019, 12 processos foram automatizados, com ganhos de rastreabilidade, agilidade e confiabilidade, aumentando também os níveis de governança destes processos.

O trabalho de revisão teve início em julho de 2019, quando identificamos que o tempo gasto entre o pedido e o início da compra podia durar, em média, quatro dias. Atualmente, os pedidos podem ser acompanhados de forma remota e em tempo real, com o uso de aparelhos com conexão à internet, como notebook e smartphones.

Uma novidade em desenvolvimento para 2020 é a ferramenta de inteligência Netlex, que permite a automatização de contratos. A partir de uma base de dados, os documentos serão gerados, considerando as características específicas de cada serviço, como localidade, vigência e valor, e as implicações jurídicas e de *compliance*. Além de melhorar a gestão dos contratos, a Netlex permite a assinatura digital, conferindo praticidade, confiabilidade aos documentos e redução de custos com impressão, o que também apoia a sustentabilidade do negócio.

Já a área de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) tem planos de avançar na simplificação dos processos, transferindo cerca de 300 formulários para o meio digital e automatizando a coleta de dados na ponta. A padronização das operações e sua digitalização permitem simplificações dos processos, trazendo ganhos de produtividade para

as entregas, aspecto do princípio Excelência Operacional. Além disso, a iniciativa coloca em prática os pilares Ponta é Centro, ao envolver profissionais de diversas áreas na busca por melhores soluções; e Crescimento Sustentável, ao contribuir para melhor performance e confiabilidade de dados.

Concluimos em dezembro de 2019 a implantação de um núcleo de Data Analytics, responsável por automatizar indicadores e relatórios, agilizando assim a coleta e apuração de dados. A iniciativa garante a padronização, a segurança da informação e agilidade na tomada de decisão.

RESULTADOS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Para a Construtora Barbosa Mello, nada é mais importante que a vida das pessoas. Portanto, todas as atividades devem ser realizadas com os melhores padrões de segurança, seguindo todos os requisitos legais e contratuais relacionados à saúde e segurança. O comprometimento com os altos níveis de segurança e a proteção da vida do colaborador integram o princípio Crescimento Sustentável, reforçando nosso olhar estratégico para o tema. Nosso objetivo é zero incidente, garantindo nossa Excelência Operacional.

Investimos em equipamentos de ponta, a partir dos direcionamentos propostos pela Transformação Digital, e na capacitação dos colaboradores, seguindo

preceitos de Engenharia de Gente. Contamos com Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional certificado pela norma internacional ISO 45001:2018.

O acompanhamento constante das atividades e indicadores pela alta liderança e o exemplo dado por quem está na linha de comando se refletem na conquista de bons resultados na indústria da construção pesada e no reconhecimento dos clientes (veja mais a seguir, em Cuidar de quem faz a CBM: vida em primeiro lugar). Nos últimos dez anos, não registramos ocorrências de acidentes fatais. Em 2019, não foram registrados incidentes com lesões com gravidade para afastamento do colaborador de suas atividades e mantivemos baixos índices de absenteísmo.



A cultura difundida é de sempre fazer o que é certo, mesmo que a opção pareça a mais difícil.

TAXA DE LESÕES¹

| CLASSIFICAÇÃO | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------|------|------|------|
| Lesões com afastamento | 0,42 | 0,24 | 0 |
| Acidentes com fatalidade | 0 | 0 | 0 |

¹Taxa de frequência de lesões com afastamento multiplicada por 1 milhão de horas, dividida pelo total de horas trabalhadas no período. Inclui as lesões que geraram afastamento do trabalhador (não inclui Atendimento de Primeiros Socorros, Casos de Tratamento Médico e Trabalhos Restritos). Empregados de subempreiteiras não são contabilizados nos dados estatísticos da CBM.

ABSENTEÍSMO

| OBRAS | % |
|--|------|
| Conceição do Mato Dentro (MG) - Obra 1 | 0,47 |
| Conceição do Mato Dentro (MG) - Obra 2 | 0,62 |
| Canaã dos Carajás (PA) | 1,25 |
| Parauapebas (PA) | 0,46 |
| Nova Lima (MG) | 0,61 |

Em 2019, celebramos a marca de 3,459 milhões de horas trabalhadas sem incidente com afastamento pessoal na obra de Conceição do Mato Dentro, interior de Minas Gerais.

Todas as nossas práticas são baseadas na Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) que reúne normas e procedimentos voltados à promoção da saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores. Considerando os princípios do Inova CBM, o trabalho desenvolvido tem os seguintes objetivos:

CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

ACIDENTE ZERO
PROTEGER A VIDA DO COLABORADOR.

APRIMORAR A PERCEPÇÃO DE RISCO
PREVENIR LESÕES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.

PROTEGER O MEIO AMBIENTE
GARANTIR A UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS NATURAIS DE FORMA CONSCIENTE, EQUILIBRANDO OS PILARES ECONÔMICO, FINANCEIRO, AMBIENTAL E SOCIAL.

ASSEGURAR A QUALIDADE DOS SERVIÇOS
PROMOVER A SATISFAÇÃO DOS CLIENTES E SUA FIDELIZAÇÃO.

MAXIMIZAR LUCROS
ASSEGURAR A RENTABILIDADE, COM LIQUIDEZ, AOS ACIONISTAS.

ENGENHARIA DE GENTE

ENVOLVER AS LIDERANÇAS
GARANTIR QUE O LÍDER INFLUENCIE SEU LIDERADO, PELA PRÁTICA DO EXEMPLO, NO CUMPRIMENTO DOS PADRÕES DE QSMS. DESENVOLVER HABILIDADES PARA MENTORAR, COMPARTILHAR CONHECIMENTO, PERFORMAR E FORMAR PESSOAS.

FORMAR E DESENVOLVER PESSOAS
ASSEGURAR QUE AS PESSOAS SEJAM CAPAZES DE FAZER O TRABALHO CERTO, COM ENGAJAMENTO EM QSMS.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

IDENTIFICAR E ELIMINAR OS DESVIOS
VALORIZAR AS LIÇÕES APRENDIDAS E EVITAR A REPETIÇÃO DOS DESVIOS DE QSMS. PARA ISSO, EQUIPES MULTIDISCIPLINARES COLABORAM NA BUSCA DE SOLUÇÕES.

ASSEGURAR INFRAESTRUTURA ADEQUADA
MANTER DISPONIBILIDADE DE MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES DE ACORDO COM OS REQUISITOS DE QSMS.

MAIS SAÚDE

Além do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), mantemos cuidados diferenciados com nossos colaboradores por meio de um Plano Anual de Campanhas de promoção à saúde. Em 2019, não houve registro de doenças ocupacionais.

Em 2020, a empresa manteve o planejamento dos programas, mas incluiu adaptações devido à pandemia do novo coronavírus. Confira os detalhes em [CBM Cuida](#).



CUIDAR DE QUEM FAZ A CBM: VIDA EM PRIMEIRO LUGAR

A proteção da vida de nossas equipes, a implementação de novas tecnologias e modos de fazer que promovam a eficiência das pessoas e a produtividade das obras, a criação de redes de transferência e conhecimento, com dinamismo, engajamento e a atuação sistêmica é o que conduz nossas iniciativas.

Promovemos programas e ações que têm como foco eliminar os perigos e comportamentos que comprometam a saúde e a segurança de nossas equipes nas obras – o coração do nosso negócio. Em 2019, focamos na capacitação das lideranças que estão em campo, porque entendemos seu papel fundamental para disseminar e engajar os colegas na cultura da segurança.

MATRIZ DE COMPROMETIMENTO

Tendo a liderança como protagonista na gestão preventiva e na análise de tendências, a iniciativa se alinha também ao princípio Engenharia de Gente. Por meio da participação em atividades de prevenção contra acidentes, é promovido engajamento da alta direção aos demais gestores.

| 2019 | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 2 | NOVA LIMA (MG) | CONSOLIDADO 2018 | CONSOLIDADO 2019 |
|-----------------------------------|--|--|----------------|------------------|------------------|
| Ações realizadas | 3.719 | 2.219 | 327 | 2.568 | 3.697 |
| Ações planejadas | 3.725 | 2.238 | 396 | 2.586 | 3.773 |
| Meta 95% | 99,84% | 99,15% | 82,58% | 99,30% | 98,52% |
| Inspeções de bloqueios | 158 | 84 | 12 | 86 | 254 |
| Inspeções ambientais | 121 | 50 | 10 | 38 | 181 |
| Participação em Ordem Unida | 524 | 276 | 104 | 1.201 | 904 |
| Inspeções de alojamento | 189 | 95 | 8 | 47 | 292 |
| Reunião de QSMS com as lideranças | 518 | 237 | 83 | 423 | 838 |
| Registro Sistema Alerta | 585 | 315 | 105 | 1.675 | 1.005 |
| Patrulha segurança | 152 | 66 | 5 | 54 | 223 |

REGRAS DE OURO E CAMPANHAS DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

Nas obras, a empresa utiliza como diretriz para o trabalho seguro da equipe, as 10 Regras de Ouro de QSMS. Elas abrangem desde aspectos ambientais, como a economia de recursos naturais, até normas de segurança, como procedimentos de bloqueio

de fontes de energia, condução de veículos, trabalho com cargas suspensas, entre outros temas, que devem ser seguidos pelos profissionais e são sempre reforçados em treinamentos e campanhas educativas.

SISTEMA ALERTA

Programa que desenvolve a percepção de riscos à medida que incentiva os colaboradores a identificar e tratar continuamente condições inseguras para o trabalho ou meio ambiente.

| | SEDE | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 2 | NOVA LIMA (MG) | PARAUAPEBAS (PA) | CONSOLIDADO 2018 | CONSOLIDADO 2019 |
|---|-------|--|--|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Incidente grave | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Incidente leve | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| Incidente material | 1 | 1 | 9 | 3 | 1 | 9 | 6 |
| Quase acidente | 2 | 23 | 108 | 4 | 0 | 121 | 16 |
| Condições insegura/desvios | 243 | 43.704 | 8.803 | 2.153 | 923 | 24.459 | 31.367 |
| Total de trabalhadores (consolidado 12 meses) | 2.837 | 15.636 | 8116 | 1.070 | 496 | 13.765 | 14.390 |
| Meta de dois alertas por trabalhador | N/A | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

ORDEM UNIDA



Em 2020, a Ordem Unida passou a ser conduzida com maior distanciamento entre os participantes, seguindo as orientações de prevenção à disseminação do coronavírus.

Esse é o momento de preleção para planejar a jornada, um ritual de gestão para fomentar o engajamento e a produtividade, garantindo a entrega da Excelência Operacional por todo o time envolvido. O encarregado de obra conversa com os colaboradores sobre boas práticas de prevenção de acidentes; avalia se todos estão preparados para iniciar suas atividades,

segundo os padrões e normas de segurança; inspeciona a utilização adequada das ferramentas e equipamentos de proteção individual (EPI); realiza a análise de risco da tarefa (ART), divulga os riscos e conscientiza sobre as medidas de controle. Ao final, todos repetem o grito de guerra: **“Fazer o trabalho certo? Ok! Ok! Ok!”**.

| | SEDE | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 2 | NOVA LIMA (MG) | PARAUAPEBAS (PA) | CONSOLIDADO 2018 | CONSOLIDADO 2019 |
|---------------------|------|--|--|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Ordem Unida | N/A | 12.450 | 5.896 | 1.345 | 384 | 8.678 | 11.397 |
| Equipes cadastradas | N/A | 25 | 19 | 10 | 18 | 29 | 43 |
| Dias trabalhados | N/A | 498 | 309 | 124 | 66 | 558 | 439 |
| Meta: 95% | N/A | 100% | 100% | 100% | 97,21% | 97,20% | 99,85% |

EQUIPE SEGURA



Auditoria mensal para verificar o engajamento dos encarregados de obras e suas equipes com os padrões de saúde, segurança e meio ambiente, incluindo a aplicação dos requisitos legais. A iniciativa está em consonância com Engenharia de Gente, que entre outros aspectos, orienta a avaliação e o reconhecimento com base no alinhamento com a cultura, princípios, performance em resultados, competências técnicas e comportamentais.

Entre os critérios de avaliação, estão o rigoroso atendimento à legislação; manutenção do índice de zero incidentes (com ou sem afastamento); a prática dos Programas 5S, Sistema Alerta e Ordem Unida; a avaliação do índice de absenteísmo e o cumprimento da meta de qualidade, compactuada em, no mínimo 95%. Para estimular o engajamento, desde 2018, a auditoria possui formato de competição: grupos que alcançam mais de 85 pontos, em um total de 100, são premiados.

| | SEDE | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 2 | NOVA LIMA (MG) | PARAUAPEBAS (PA) | CONSOLIDADO 2018 | CONSOLIDADO 2019 |
|---------------------|------|--|--|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Equipes cadastradas | N/A | 585 | 105 | 31 | 9 | 333 | 397 |
| Equipes avaliadas | N/A | 585 | 105 | 31 | 9 | 333 | 397 |
| Equipes ≥ 85 pontos | N/A | 473 | 73 | 23 | 9 | 271 | 307 |

OPERAÇÃO SEGURA



Programa que monitora a operação de máquinas e a condução dos caminhões em atividades de terraplenagem, com foco na preservação da vida, dos equipamentos e do meio ambiente. Nossos times são incentivados a operar as máquinas e caminhões conforme os padrões dos fabricantes, normas técnicas, requisitos legais, exigências contratuais e procedimentos internos. Os profissionais que se destacam são reconhecidos.

| DESCRIÇÃO | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | NOVA LIMA (MG) | PARAUAPEBAS (PA) |
|---|--|----------------|------------------|
| Quantidade de operadores/motoristas contratados | 2582 | 177 | 11 |
| Quantidade de operadores/motoristas avaliados | 2545 | 176 | 4 |
| Meta 90% | 98,44 | 99,46 | 84,09 |

VIAGEM SEGURA

Implantado em 2018, o programa monitora a condução de veículos que transportam colaboradores em viagens que ultrapassem 20 km de distância. Um profissional acompanha todo o percurso, verificando o cumprimento das regras de segurança. Em 2019, todas as viagens, independentemente da quilometragem, passaram a ser avaliadas:

| QUANTIDADE DE MOTORISTAS | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | NOVA LIMA (MG) | PARAUAPEBAS (PA) | CONSOLIDADO (2019) |
|------------------------------|--|----------------|------------------|--------------------|
| Contratados | 360 | 124 | 30 | 124 |
| Avaliados | 350 | 112 | 29 | 112 |
| Meta (90%) | 97,22% | 90,32% | 96,66% | 90,32% |
| Distância monitorada (em km) | 180.000 | 96.000 | 55.000 | 331.000 |

FREIO FRIO

Essa iniciativa monitora a temperatura nos sistemas de freio dos veículos pesados em declives considerados críticos. As aferições são feitas com o caminhão carregado e em atividade, escolhido aleatoriamente, monitorado no mínimo uma vez durante o turno de trabalho, obedecendo às condições de segurança da

via e do responsável pelo trabalho.

Caso o resultado seja igual ou superior a 70°C, o equipamento é paralisado por 30 minutos e, neste período, é solicitada a presença do instrutor de operação para avaliação da operação do condutor.

| MONITORAMENTO DE TEMPERATURA (CUBO/RODAS/PNEU) | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | NOVA LIMA (MG) | PARAUPEBAS (PA) |
|--|--|----------------|-----------------|
| Avaliados | 2700 | 454 | 30 |
| Abaixo de 70° (aprovados) | 2685 | 450 | 29 |
| Acima de 70° (reprovados) | 15 | 4 | 1 |



PITSTOP

Programa voltado para o controle de fadiga por sono. Ao longo dos acessos das obras, são estabelecidos postos de parada, permitindo ao motorista quebrar a rotina e utilizar seu direito de recusa, caso se sinta incapacitado para dar continuidade ao trabalho por cansaço. Nesta parada, o motorista faz uma pequena caminhada, pode beber água ou tomar um café.

| DESCRIÇÃO | CONCEIÇÃO DO MATO DENTRO (MG) - OBRA 1 | NOVA LIMA (MG) | PARAUPEBAS (PA) |
|---|--|----------------|-----------------|
| Quantidade de operadores/motoristas avaliados (teste de fadiga) | 2700 | 454 | 30 |

COMISSÕES

As comissões formais de saúde e segurança são compostas por representantes dos colaboradores e representantes da direção, sendo uma comissão em cada unidade. Os grupos colocam em prática o princípio Ponta é Centro, favorecendo a troca de experiências e conhecimento entre obras, entre obra e Sede e entre setores.

As equipes promovem o engajamento dos colaboradores na prevenção de acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, seguindo cronogramas de agendamento e mapeamento de ações para prevenção, identificação, monitoramento e correção de desvios. O percentual de membros da empresa nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa) é estabelecido pela Norma Regulamentadora 05 (NR05).



SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO (SIPAT)

Em 2019, a Sipat foi realizada em todas as obras e na Sede da Barbosa Mello, com enfoque na conscientização para prevenção de perdas e envolvimento de todos os colaboradores em ações lúdicas e informativas.

PRÊMIO DE BOAS PRÁTICAS

Premiação interna anual para as equipes que se destacaram com as melhores práticas em Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente (SSMA) na Sede e obras. Assim como o Equipe Segura, o Prêmio reforça os valores trazidos por Engenharia de Gente.

GESTÃO DE RISCOS

(GRI 102-30)

Os riscos associados às atividades da Barbosa Mello e ao seu setor de atuação foram mapeados pelos gestores de processos, com o apoio da área de *Compliance*, e os principais dizem respeito a:

- Relacionamento com o poder público;
- Procurações e poderes concedidos a representantes legais;
- Gestão de contenciosos;
- Gestão de fundo fixo;
- Relacionamentos comerciais;
- Licitações, aquisições e contratações – medições de serviços;
- Recebimento de clientes e pagamentos a fornecedores.



AUDITORIA INTERNA

No quarto trimestre, ocorreu mais uma auditoria interna do SGCA, integrada ao Sistema de Gestão de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional (SGQSMS), com base nas normas ISO 37001:2016 e ISO 19600:2014 e em aspectos econômico-financeiros. A avaliação possibilitou a otimização de todos os processos e o desempenho dos

Sistemas de Gestão foi considerado excelente em todos os sites. A prática promove a gestão sistêmica dos resultados da empresa, permitindo a construção de indicadores que agregam valor para o negócio e auxiliam na tomada de decisão, fatores fundamentais à Excelência Operacional.

DENÚNCIAS E PRÁTICAS DISCIPLINARES

Oferecemos um Canal de Denúncias para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas que violem nosso Código de Ética e Conduta, os requisitos legais ou os dos clientes. O canal está disponível a todas as partes interessadas que se relacionam com a empresa: clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios, governos e sociedade.

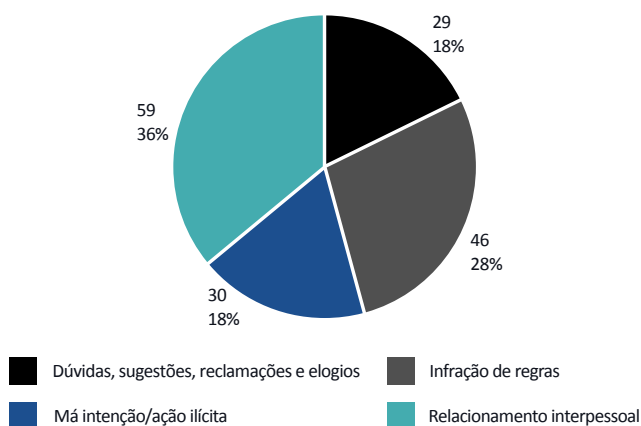
As denúncias são recebidas, registradas e analisadas com apoio de uma empresa especializada e independente. Temos como diretriz garantir o sigilo dos denunciadores e a não retaliação àqueles que realizam denúncias de boa-fé.

De forma preventiva e em consonância com aspectos do princípio Engenharia de Gente – como o trabalho em redes de aprendizado técnico e comportamental, protagonismo e sendo de urgência –, promovemos planos de desenvolvimento individual e campanhas de reforço sobre o tema, em todos os nossos sites, vinculando o assunto aos princípios e diretrizes do Código de Ética e Conduta da CBM.

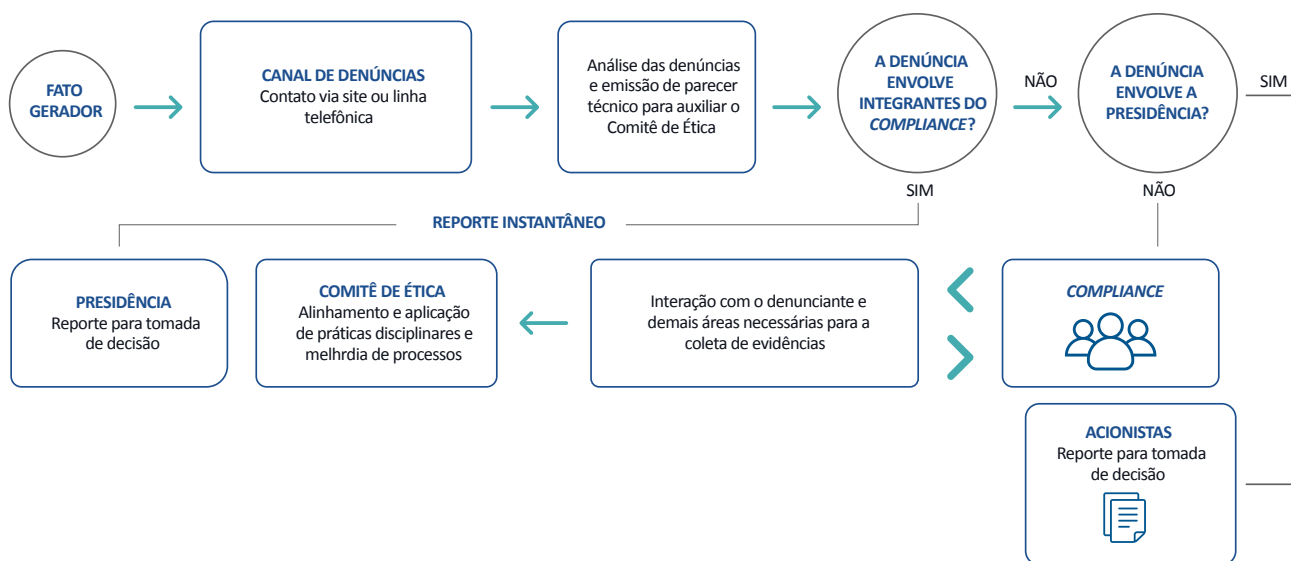
Essa rede de engajamento de colaboradores vai amadurecendo o protagonismo de cada um na consolidação de resultados, da imagem e do futuro da empresa, premissas originárias da Ponta é Centro.

Em 2019, recebemos e apuramos 164 relatos no Canal de Denúncias.

CATEGORIZAÇÃO RELATOS



ENTENDA O PROCESSO DO CANAL DE DENÚNCIAS E PRÁTICAS DISCIPLINARES



PRÊMIOS E CERTIFICAÇÕES



Realizar entregas de qualidade, no prazo e com segurança é o compromisso que nos move. Todos os dias nos dedicamos cada vez mais para fazer o melhor, conquistando o reconhecimento de clientes e da sociedade, em geral.

PRÊMIOS 2019



Finalista do Prêmio ODS da Rede Brasil do Pacto Global, uma iniciativa da ONU.



Prêmio Proteção Brasil 2019. AccuGrade, tecnologia adotada para automação na obra em Conceição do Mato Dentro, foi vencedora na categoria Segurança de Máquina e Equipamentos.



Prêmio Obras de Engenharia do Ano. Consórcio HTBM foi reconhecido pelo trabalho de ampliação e modernização do Porto Alegre Airport.



13ª colocada no Ranking Engenharia Brasileira 2019: critério foi receita bruta das empresas em 2018.



5ª melhor empresa do segmento Construção Civil na dimensão Pessoas pelo anuário Época Negócios 360°.

CERTIFICAÇÕES

**Recomendação
ISO 45001**

Saúde e Segurança
Ocupacional: empresa
teve nota de excelência
para a documentação
apresentada

**Manutenção do
atestado de confor-
midade de *Com-
pliance* (ISO 19600)
e antissuborno (ISO
37001)****ISO 9001:2015**
Sistema de Gestão da
Qualidade**PBQP-H**
Sistema de Acreditação
do Programa Brasileiro
da Qualidade e Produ-
tividade do Habitat (no
escopo de Obras Viárias,
Saneamento Básico e
Obras de Arte Especiais)**ISO 14001:2015**
Gestão Ambiental

INOVA CBM É TRANSVERSALIDADE

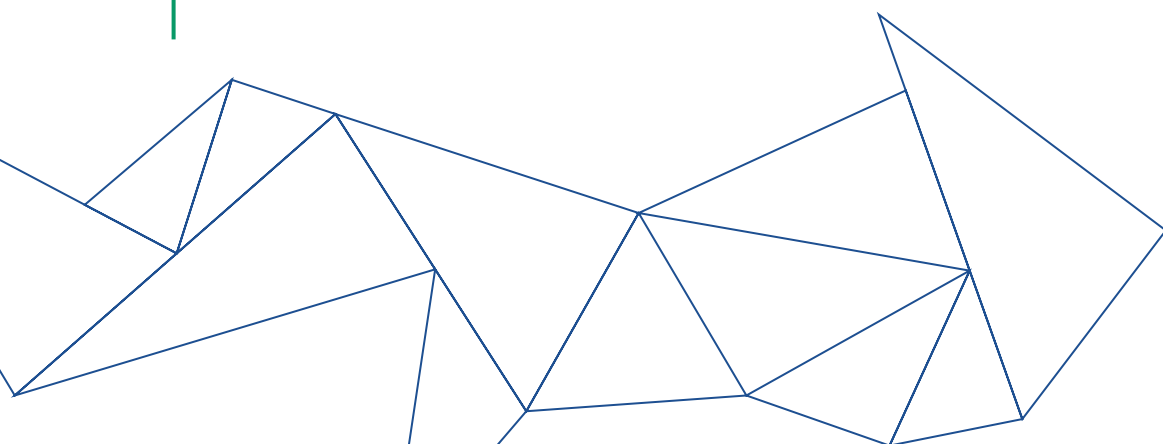
O princípio Excelência Operacional também é parte integrante de outras iniciativas.

- Durante o desenvolvimento dos equipamentos não tripulados, revisamos uma série de padrões para torná-los mais simples, seguros e que permitissem uma gestão mais ágil e ganhos de produtividade. A tecnologia aplicada à excelência operacional foi desenhada com a participação da ponta e os detalhes podem ser conferidos em Transformação Digital;
- Com o Programa de Desenvolvimento de Encarregados e coaching para gerentes de contrato e superintendentes, temos incentivado as lideranças a assumirem o papel de protagonista na gestão da equipe e no alcance de melhores índices de produtividade. Conheça as iniciativas em Engenharia de Gente;
- O time de *Compliance* também têm colocado em prática o princípio Excelência Operacional ao buscar padrões de operação e implementar rituais de gestão que fomentam o engajamento e a produtividade. Veja em Crescimento Sustentável.



INOVA CBM

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



Transformação digital é ser protagonista em novas formas de pensar e implementar soluções para os clientes e para a excelência do nosso negócio.

O princípio da Excelência Operacional abarca iniciativas voltadas a:

- Padronizar a operação e a gestão, privilegiando soluções ágeis e simples;
- Fomentar rituais de gestão para engajamento e produtividade do time;
- Gerir de forma sistêmica indicadores que agregam
- valor para o negócio e auxiliam na tomada de decisões;
- Incentivar o protagonismo das lideranças na gestão preventiva e na análise de tendências;
- Simplificar, automatizar e integrar projetos, trazendo ganhos de produtividade, aplicando tecnologias diversas e envolvendo a ponta dos processos.



VEJA TAMBÉM: CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL, EXCELÊNCIA OPERACIONAL, ENGENHARIA DE GENTE E PONTA É CENTRO.

EQUIPAMENTOS NÃO TRIPULADOS

Diante da necessidade de adotar novos padrões de segurança em obras do setor minerário, a Construtora Barbosa Mello recebeu um convite desafiador: desenvolver nova metodologia para a execução de serviços de engenharia em áreas de risco à vida ou que não poderiam contar com a presença humana.

Essa demanda acelerou as pesquisas e o investimento da empresa em equipamentos não tripulados, combinando, de forma pioneira, o uso de drones de alta precisão; automação de sistemas por meio de sensores IoT (Internet das Coisas) e engenharia virtual; implantação de redes de internet com maior estabilidade, as redes mesh; e operação de equipamentos por controle remoto. Coube à Barbosa Mello transformar

tais recursos em uma metodologia executiva de engenharia, com novos processos e pessoas capacitadas. O desenvolvimento exigiu um esforço conjunto de uma equipe multidisciplinar, que acompanhou cada detalhe para garantir que as pessoas certas estivessem sempre no lugar certo. Veja os detalhes desse processo em Ponta é Centro.

Também foi necessário revisitar uma série de padrões para garantir o melhor desempenho e a segurança. Revisamos indicadores de execução das obras e de controle dos equipamentos, padrões de atendimento dos serviços de TI e Segurança da Informação, planos de manutenção de equipamentos e planos de resgate, em caso de defeito em área crítica.



As entregas foram feitas em ondas e de maneira incremental, seguindo os princípios das metodologias ágeis trazidos com o Inova CBM. Cada passo foi documentado para permitir que o *know how* seja aplicado em novos projetos.

Atualmente, nossa frota de equipamentos não tripulados é composta por:

- 9 caminhões rodoviários;
- 3 escavadeiras;
- 1 carregadeira;
- 2 motoniveladoras;
- 2 tratores de esteira.



Março de 2019
concepção do projeto



Julho de 2019
testes com carregadeira e escavadeira



Setembro de 2019
testes com trator de esteira e carregadeira



Dezembro de 2019
todo o conjunto dos equipamentos estava desenvolvido, em fase de testes de campo e capacitação das equipes



2020
execução de obras e conquista de novos projetos devido à tecnologia



MAIS SEGURANÇA

O projeto coloca em prática o princípio Excelência Operacional, ao trazer ganhos de produtividade e oferecer padrões de operação com agilidade e simplificação. A solução também está alinhada ao Crescimento Sustentável, tendo como direcionadores a proteção da vida do colaborador, a gestão de riscos e ainda a ampliação da possibilidade comercial da empresa com a conquista de novos contratos devido ao uso da tecnologia.

- Operação de veículos pesados a partir de Centro de Controle de Operações Remotas, localizado em até 1 km de distância do local da obra;
- Uso de câmeras outdoor conectadas à internet permite gestão da segurança em tempo real;
- Implementação de novos padrões de segurança do trabalho e controle de acesso à obra.

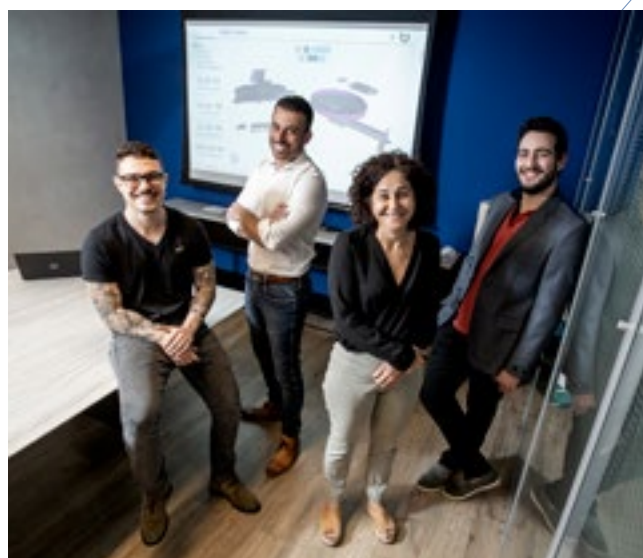
RECONHECIMENTO

Além de fortalecer a cultura de transformação, o projeto evidenciou para o mercado a competência da CBM em atuar de maneira ativa na jornada de inovação do setor da construção. O trabalho foi reconhecido na categoria Soluções Construtivas pelo Prêmio InovaInfra 2020, da revista O Empreiteiro. Também fomos convidados a participar de painéis nos principais eventos do setor relacionados à inovação:

- Smart.Con (Construction of Tomorrow – Technology & Innovation – painel Smart. Infrastructure)
- Concrete Show (Future Build – painel Tecnologias Disruptivas)

BIM

No último ano, a implantação do BIM (*Building Information Modeling*), sigla em inglês para Modelagem da Informação da Construção, nas obras da CBM foram aceleradas. A partir dessa metodologia de trabalho, é possível obter informações aprofundadas sobre cada detalhe do projeto, de modo a permitir a representação digital da construção. Esse modelo virtual contém todas as informações do ciclo de vida de uma construção, desde sua concepção, construção e operação. As informações do modelo BIM permitem uma maior acuracidade na extração dos quantitativos de obras e a conexão com o cronograma de obra permite a visualização da construção digital ao longo do tempo (Planejamento 4D), de forma a identificar potenciais riscos e oportunidades de maneira antecipada.



Equipe do Núcleo BIM CBM

DESTAQUES DA JORNADA

- Agosto de 2019: implementação de Núcleo BIM.
- Adoção da filosofia ágil para construção da Jornada BIM CBM, com foco na geração de valor com a implantação da metodologia. Rotina de entregas mensais: planejamento, controle, 4D e medições de contrato.
- Conexão do Núcleo BIM com Núcleo Analytics, da Barbosa Mello, para exploração de toda a informação presente no modelo.
- Início da Jornada de Geração das Medições a partir do modelo BIM.
- Registro de todos os procedimentos adotados. A gestão do conhecimento de forma estratégica facilita tanto o aprendizado quando a aplicação do know-how adquirido.

A vantagem de ter todos os dados em uma mesma plataforma é poder acompanhar a atuação das obras em tempo real, com a visualização do fluxo de trabalho. O modelo também colabora para a avaliação de possíveis cenários diferentes, a previsão de conflitos entre projetos e permite a consulta simultânea de diversos profissionais, como engenheiros, arquitetos e responsáveis pela compra de suprimentos. Tudo isso garante mais precisão e agilidade na execução, além de fomentar processos colaborativos entre as equipes, reforçando o princípio Ponta é Centro.

AGILIDADE NOS PROCESSOS INTERNOS

A digitalização e automação também têm contribuído para processos de seleção e registro de dados de colaboradores. É o Projeto Mobilização. O Portal de Currículos e Chatbot são algumas das iniciativas. Veja a seguir um pouco sobre essas soluções e confira outras em Engenharia de Gente.

CHATBOT

Outra iniciativa que conecta e simplifica a comunicação entre a CBM e candidatos a vagas é o Chatbot, plataforma de atendimento virtual lançada no início de 2020. Por meio dela, o profissional entra em contato com a empresa pelo aplicativo de mensagens Whatsapp. Um robô interage com o candidato e, a partir de perguntas simples, registra informações-chave na base de dados de nosso Portal de Currículos. A iniciativa torna as candidaturas mais democráticas, tendo em vista a pouca familiaridade de alguns interessados com sites de divulgação de vagas.



CBM utilizou design thinking para reestruturar o processo de mobilização de pessoal

PORTAL DE CURRÍCULOS

Com o intuito de otimizar a seleção de candidatos e facilitar o acesso às vagas, lançamos em 2019 nosso Portal de Currículos. O site é voltado para os interessados em vagas operacionais, como motoristas, pedreiros e serventes, e utiliza linguagem simples e amigável.

Além de construir uma ponte entre a Barbosa Mello e potenciais colaboradores, o Portal possibilita instrumentalizar saltos de produtividade. Em uma grande mobilização, por exemplo, a equipe de Recursos

Humanos chega a receber mais de 5 mil currículos em papel. Todo esse material tinha que passar por uma separação manual para análise. Com a centralização da documentação no Portal, é possível acessar o cadastro dos interessados em tempo real, criar filtros por profissão e região, por exemplo.

Atualmente, o banco possui mais de 35 mil candidatos cadastrados e recebe, em média, 7 mil novos currículos por mês.



CLIQUE AQUI E CONHEÇA O **PORTAL DE CURRÍCULOS**

PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO E GANHOS

PASSO 1

FORMAÇÃO DE SQUAD, COM PARTICIPAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI, RH, CONSULTORES, LIDERANÇAS CORPORATIVAS E COLABORADORES OPERACIONAIS

PASSO 2

JORNADA DE COCRIAÇÃO. A PARTIR DE PESQUISAS QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS, BUSCOU-SE ENTENDER A PERSPECTIVA DO CANDIDATO

PASSO 3

DESENVOLVIMENTO DA PLATAFORMA DE MOBILIZAÇÃO DE PESSOAL, COMPOSTA POR PORTAL DE CURRÍCULOS INTEGRADO A UM CHATBOT NO WHATSAPP

FLEXIBILIDADE, ESCALABILIDADE, SIMPLICIDADE E AGILIDADE NA SELEÇÃO

REDUÇÃO DE 9 PARA 2 DIAS ÚTEIS NO PROCESSO, DESDE O CADASTRAMENTO ATÉ A SELEÇÃO DO CANDIDATO

REDUÇÃO DE 40% DOS RECURSOS DESTINADOS A ESSE PROCESSO

MELHOR PLANEJAMENTO DE VAGAS E CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE MOBILIZAÇÃO JUNTO AOS CLIENTES

PLATAFORMA REPLICÁVEL E ESCALÁVEL PARA DIFERENTES CONTEXTOS DA CONSTRUÇÃO PESADA

O Portal de Currículos e o Chatbot são soluções de tecnologia aplicadas à eficiência da operação. Além de simplificarem processos e colaborarem para a eficiência das pessoas, aspectos da Transformação Digital, eles padronizam, integram e automatizam processos, trazendo avanços para a Excelência Operacional. A comunicação fica mais clara e dinâmica, reforçando o pilar Engenharia de Gente. As tecnologias ainda apoiam a construção de legado nas comunidades em que atuamos, fomentando o Crescimento Sustentável.

INOVA CBM É TRANSVERSALIDADE

O princípio Transformação Digital também é parte integrante de outras iniciativas.

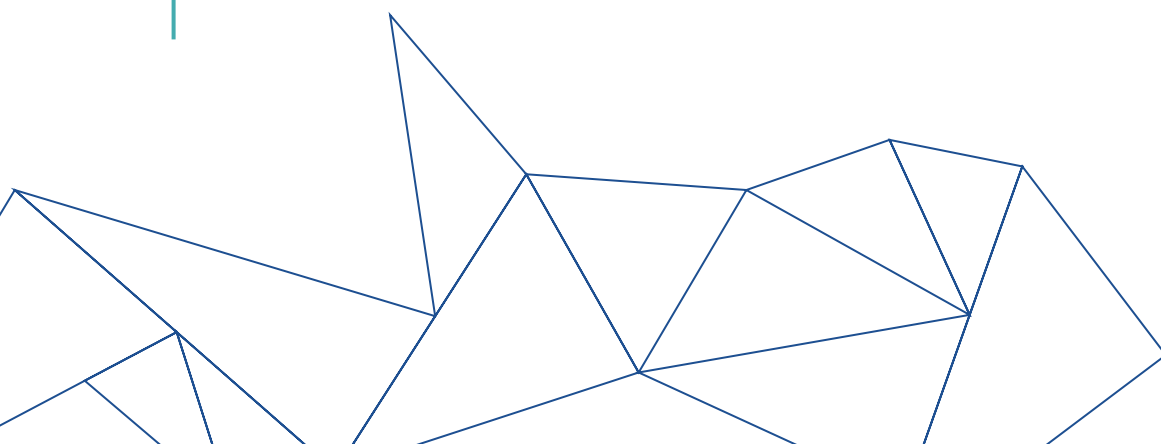
- O Comitê de Ética tem buscado novas formas de pensar e fazer, a partir de equipes multidisciplinares. As soluções têm como foco a eficiência de pessoas e processos. Veja em Crescimento Sustentável;
- Novas formas de pensar e fazer também são direcionadores dos Squads, equipes multidisciplinares que buscam soluções sistêmicas. Veja em Engenharia de Gente;
- Nossa Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde valoriza a busca de soluções de forma conjunta e assegura a disponibilidade de máquinas, equipamentos e instalações. Confira em Excelência Operacional;
- A busca por tecnologias que contribuam com a eficiência das pessoas e da produtividade das obras também é aspecto importante de nossos Programas de Segurança, detalhados em Excelência Operacional.





INOVA CBM

ENGENHARIA DE GENTE



Grande rede de transferência de conhecimento e energia que ativa a nossa cultura. Pessoas que geram resultados excepcionais e que são reconhecidas pelas suas contribuições.

O princípio Engenharia de Gente é adotado por um time que ensina e aprende o tempo todo. Ele é construído a partir de:

- Lideranças com visão sistêmica, que sejam disseminadoras da cultura e estratégia, tenham habilidades para mentorar, compartilhar conhecimento e formar pessoas;
- Gente transformadora, comprometida com a cultura, estratégia e resultados, que saiba trabalhar em rede, tenha protagonismo e senso de urgência;
- Comunicação clara, simples. Pessoas são os agentes de comunicação e atuam para formalizar as redes de conhecimento;
- Avaliação e reconhecimento baseados no alinhamento com a cultura, princípios, performance, resultados, competências técnicas e comportamentais.



VEJA TAMBÉM: CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL, EXCELÊNCIA OPERACIONAL, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E PONTA É CENTRO

A Barbosa Mello foi eleita a quinta melhor empresa do segmento Construção Civil, na dimensão Pessoas, pelo anuário Época Negócios 360°. A publicação visa a disseminar as melhores práticas de mercado em seis dimensões: Desempenho financeiro, Pessoas, Sustentabilidade, Inovação, Governança corporativa e Visão de futuro. Elaborada em parceria com a Fundação Dom Cabral e com a Boa Vista Serviços, a edição

de 2019 conta com um ranking de 363 companhias.

Na categoria Pessoas, foram avaliados aspectos como modelo de gestão, transformação digital, clima organizacional, comunicação, recrutamento e seleção, treinamento, remuneração e benefícios, diversidade, avaliação de desempenho e composição do quadro de colaboradores.

PERFIL DE COLABORADORES

(GRI 401-1)

Atuamos para oferecer as melhores condições de trabalho, capacitação, benefícios e segurança para nossos profissionais, garantindo um ambiente respeitoso, que acolha a diversidade e incentive o crescimento profissional.

PERFIL DOS COLABORADORES DA CONSTRUTORA BARBOSA MELLO

| | TOTAL COLABORADORES | | GÊNERO | | IDADE 51 + | | PCD |
|------|---------------------|-----------|--------|----------|------------|----------|-----|
| | PRÓPRIOS | TERCEIROS | HOMENS | MULHERES | HOMENS | MULHERES | |
| CBM* | 1569 | 55 | 1409 | 160 | 270 | 21 | 86 |

*Número médio de colaboradores da Sede e de todas as obras próprias da CBM em 2019. Todos os colaboradores próprios da Barbosa Mello são vinculados a sindicatos, de acordo com cada região onde a empresa atua.

COLABORADORES POR FILIAL*

| FILIAL | TOTAL |
|-------------------------------|-------------|
| Sede - Belo Horizonte | 283 |
| Escritório de São Paulo | 2 |
| Conceição do Mato Dentro (MG) | 946 |
| Nova Lima (MG) | 107 |
| Parauapebas (PA) | 221 |
| Obras finalizadas | 10 |
| Total | 1569 |

*Número médio de colaboradores da Sede e de todas as obras próprias da CBM em 2019



O turnover da construção pesada é maior se comparado a outros setores devido à mobilização e à desmobilização de pessoal, conforme entrada de projetos e tempo de execução dos contratos. Na Sede, a média de turnover em 2019 foi de 1,32%. O índice foi menor que o registrado em 2018, 2,49%.

Cuidamos das pessoas que integram a equipe desde o início do processo seletivo até um eventual desligamento. Ao ingressar na empresa, todos os profissionais participam do Programa de Integração, que inclui treinamentos e o reforço da nossa história, missão, visão e valores, além do direcionamento estratégico do Inova CBM e treinamentos específicos das áreas.

Nos processos de desmobilização, nossos gestores estão preparados para lidar com situações de fragilidade, garantindo um olhar humanizado e respeitoso. Quem deixa a empresa recebe orientações sobre planejamento financeiro; benefícios a que tem direito e informações que possam facilitar a recolocação profissional, como dicas para entrevistas de emprego, elaboração de currículo e busca de vagas. Essa é uma das formas de colocar em prática nosso princípio Crescimento Sustentável: atuar para a construção de um legado nas comunidades, a partir de posicionamentos éticos e respeitosos que estejam alinhados à cultura CBM e fortaleçam nossa imagem e reputação.

TURNOVER EM 2019

| OBRAS ¹ | | | SEDE CBM | | |
|--------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|----------------------|
| ADMITIDOS | DEMITIDOS | MÉDIA TURNOVER ANUAL ² | ADMITIDOS | DEMITIDOS | MÉDIA TURNOVER ANUAL |
| 822 | 2.126 | 4,49% | 41 | 45 | 1,32% |

¹Obras em andamento em 2019.

² Houve o aumento de turnover em abril (9,83%) e maio (11,36%) devido às desmobilizações de obras em Minas Gerais e no Pará.

PROJETO MOBILIZAÇÃO

Ao longo de 2019 desenvolvemos diversas iniciativas que contribuem para a agilidade de processos de seleção e registro de colaboradores. Priorizamos a contratação de mão de obra local em nossos projetos, aliando a análise qualitativa dos currículos à agilidade pedida pelo cliente para início dos trabalhos. Para otimizar o processo e facilitar o acesso dos interessados às oportunidades de trabalho, contamos com o Portal de Currículos e o Chatbot, respectivamente, um site e plataforma de atendimento virtual (veja mais detalhes em Transformação

Digital). As iniciativas simplificam e dinamizam a comunicação, padronizam, integram e automatizam processos – aspectos ligados os princípios Engenharia de Gente, Transformação Digital e Excelência Operacional. Todo o processo e engajamento das equipes dá suporte à geração de emprego e ao Crescimento Sustentável. Partindo do princípio Transformação Digital, foram desenvolvidas outras soluções que simplificam e padronizam rotinas. O resultado é o alcance da Excelência Operacional. Conheça um pouco mais sobre as ações:

ABERTURA SAP

STATUS

INICIADO EM JANEIRO DE 2019. O PROJETO ESTÁ EM FUNCIONAMENTO E, ATUALMENTE, CONTA COM O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS FUNCIONALIDADES.

O QUE É?

AUTOMAÇÃO DA ABERTURA DE VAGAS NECESSÁRIAS PARA AUMENTO DE QUADRO NA EMPRESA, PARAMETRIZADO POR TIPO DE FUNÇÃO E FILIAL.

QUAIS SÃO OS GANHOS?

AUTOMATIZAÇÃO DO ACOMPANHAMENTO DOS PROCESSOS SELETIVOS; VISUALIZAÇÃO DE TODOS OS CANDIDATOS, POR ETAPA; ARMAZENAMENTO DE HISTÓRICO, FORMULÁRIOS E DOCUMENTOS DE CADA ETAPA; ELIMINAÇÃO DO USO DE DOCUMENTOS FÍSICOS; MAIS SEGURANÇA E RASTREABILIDADE PARA O PROCESSO; ACOMPANHAMENTO DAS LIDERANÇAS DE FORMA ONLINE PELO POWER BI.

PROCESSO SELETIVO

STATUS

INICIADO EM SETEMBRO DE 2019. O PROJETO ESTÁ EM FASE DE IMPLANTAÇÃO NA PRODUÇÃO.

O QUE É?

AUTOMAÇÃO NA ABERTURA DE PROCESSOS SELETIVOS DA EMPRESA, PERMITINDO A VISUALIZAÇÃO DE TODOS OS CANDIDATOS E EM QUAL ETAPA ESTÃO.

QUAIS SÃO OS GANHOS?

AUTOMATIZAÇÃO DO PROCESSO DE ABERTURA DE VAGAS, COM PROCESSO DE APROVAÇÃO POR ALÇADA E PARAMETRIZAÇÃO DA NECESSIDADE DE TREINAMENTOS, EXAMES E RISCOS, CONFORME FUNÇÃO; GANHO DE VELOCIDADE NAS ETAPAS DE APROVAÇÃO; ELIMINAÇÃO DO USO DE DOCUMENTOS FÍSICOS; MAIS SEGURANÇA E RASTREABILIDADE PARA O PROCESSO.

ADMISSÃO DE PESSOAL

STATUS

INICIADO EM ABRIL DE 2019. O PROJETO ESTÁ EM FASE DE IMPLANTAÇÃO NA PRODUÇÃO.

O QUE É?

AUTOMAÇÃO DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA ADMISSÃO DE PESSOAL, VINCULANDO COM A ADMISSÃO FEITA NO SISTEMA PROTHEUS.

QUAIS SÃO OS GANHOS?

PROCESSO DE ADMISSÃO É INICIADO AUTOMATICAMENTE APÓS TÉRMINO DAS ETAPAS DA SELEÇÃO; GANHO DE VELOCIDADE NO PREENCHIMENTO DAS INFORMAÇÕES SOBRE O COLABORADOR; ELIMINAÇÃO DO USO DE DOCUMENTOS FÍSICOS; MAIS SEGURANÇA E RASTREABILIDADE PARA O PROCESSO.

DOSSIÊ DE COLABORADOR

STATUS

INICIADO EM ABRIL DE 2019. O PROJETO JÁ ESTÁ EM FUNCIONAMENTO.

O QUE É?

ARMAZENAMENTO ELETRÔNICO DE DOCUMENTOS DE COLABORADORES E PROFISSIONAIS DESLIGADOS.

QUAIS SÃO OS GANHOS?

MAIS SEGURANÇA E RASTREABILIDADE DE DOCUMENTOS; FACILIDADE EM ORGANIZAR E BUSCAR DOCUMENTAÇÃO; ELIMINAÇÃO DE DOSSIÊ FÍSICO; O DOSSIÊ DIGITAL ACOMPANHA O COLABORADOR CONFORME OCORRE A TRANSFERÊNCIA.

TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL

STATUS

INICIADO EM JULHO DE 2019. O PROJETO JÁ ESTÁ EM FUNCIONAMENTO E PASSA PELO DESENVOLVIMENTO DE NOVAS FUNCIONALIDADES.

O QUE É?

AUTOMAÇÃO DO PROCESSO DE TRANSFERÊNCIA DE UM COLABORADOR PARA OUTRAS FILIAIS DA EMPRESA.

QUAIS SÃO OS GANHOS?

CRIAÇÃO DE VÍNCULO AUTOMÁTICO COM O SISTEMA PROTHEUS; PROCESSO COM APROVAÇÃO EM ALÇADAS; GANHO DE VELOCIDADE NO PREENCHIMENTO DE INFORMAÇÕES; MAIS SEGURANÇA E RASTREABILIDADE DAS INFORMAÇÕES; VALIDAÇÃO DE REGRAS PARA REALIZAR A TRANSFERÊNCIA.

BENEFÍCIOS



Nossos colaboradores e seus familiares contam com uma série de benefícios que contribuem para sua qualidade de vida. A carteira de serviços varia conforme as exigências das convenções coletivas ou acordos coletivos nas localidades em que atuamos e é um importante instrumento para atração e retenção de talentos.

CASA NOVA



Em 2019, dêmos um importante passo para a integração das equipes e processos: consolidamos nossa mudança para a nova Sede, localizada na Savassi, área comercial de destaque em Belo Horizonte. A região é próxima a bancos, centros comerciais e restaurantes, o que facilita o contato com possíveis parceiros e clientes, bem como o acesso dos colaboradores a diversos serviços em seus horários de intervalo.

Um dos destaques é a nova dinâmica de trabalho proporcionada por um escritório sem barreiras físicas entre os setores, mais moderno e tecnológico. Essas características incentivam a mudança de mentalidade na forma como os colaboradores percebem e aplicam a inovação na rotina. A configuração fortalece a cultura CBM e o princípio Ponta é Centro, facilita a criação de uma rede de colaboradores engajados, a troca de informações e incentiva a criatividade, inovação e construção de soluções.



Outros aspectos também colaboram para o bem-estar das equipes:

- Mais comodidade e segurança: serviço de recepção; vigilância no prédio das 6h às 22h e monitoramento das áreas de acesso e circulação em tempo real por sistema de câmeras;
- Estruturação de espaço para refeições equipado com geladeira, utensílios de cozinha e micro-ondas;
- Disponibilidade de espaços multifuncionais que podem ser utilizados para receber visitantes, fazer breves reuniões, ligações e até mesmo para se concentrar em uma tarefa que demande mais inspiração e criatividade;
- Disponibilidade de 17 salas de reunião e uma de videoconferência, estruturadas para encontros de diferentes portes.
- Durante dois meses após a transferência para o novo espaço, os colaboradores puderam recorrer a um Comitê da Mudança, grupo formado para orientar os colegas sobre a estrutura disponível ou em relação à adaptação a procedimentos. Além disso, os profissionais receberam um guia, desenvolvido a partir do alinhamento com representantes de todas as áreas da empresa. O material trazia dicas de uso do espaço, orientações sobre boa convivência e segurança, por exemplo.



SAÚDE À MESA

Em novembro de 2019, os colaboradores da Sede, em Belo Horizonte (MG), ganharam uma facilidade para suas refeições no ambiente da empresa. No local, há uma estação de autoserviço, em que os profissionais podem adquirir lanches rápidos e saudáveis como sucos, sanduíches, saladas, chips e castanhas.

Além de incentivar uma alimentação mais equilibrada, a iniciativa reforça valores cultivados por *Compliance*, ao oferecer um ambiente de autonomia para escolher, fazer o pagamento e levar o produto.

Serviço temporariamente suspenso em função da pandemia.

QUALIFICAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Investir nas pessoas é fundamental para criarmos uma rede robusta de profissionais transformadores e protagonistas, características fundamentais ao princípio Engenharia de Gente. Uma das formas de valorizar nossa equipe é ofertar capacitação de qualidade, assegurando oportunidades de evolução ao profissional e o consequente alcance de resultados extraordinários.

HORAS DE TREINAMENTO

| | |
|--------------------------------|------------|
| Número de Horas de Treinamento | 106.189,84 |
| Efetivo Treinado* | 3.282 |
| Média Horas Treinamento | 32,4 |

*O número referente ao efetivo treinado é diferente do total de colaboradores devido às admissões e desligamentos ao longo de 2019.



HORAS DE TREINAMENTO POR GÊNERO

| | HOMEM | MULHER |
|-------------------------------|-----------|----------|
| Número de hora de treinamento | 99.898,93 | 6.290,91 |
| Efetivo | 3028 | 254 |
| Média Horas Treinamento | 33 | 24,8 |

HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL

| | ESTRATÉGICO | ESTRATÉGICO EMPRESARIAL | EMPRESARIAL OPERACIONAL | OPERACIONAL |
|--------------------------------|-------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| Número de horas de treinamento | 36,33 | 855,62 | 8491,7 | 96.806,19 |
| Efetivo | 6 | 25 | 312 | 3.908,00 |
| Média Horas Treinamento | 6,06 | 34,2 | 27,22 | 24,8 |

GENTE QUE APRENDE E ENSINA



Turma do Programa de Desenvolvimento de Encarregados (PDE)

Ao longo de 2019, demos início a um programa de coaching para gerentes de contrato e superintendentes. Realizamos atividades para promoção do autocohecimento e trabalhamos as competências ligadas à liderança e gestão. Desde então, os profissionais recebem acompanhamento para se destacarem em todos os princípios do Inova CBM.

Outra iniciativa de destaque foi a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), junto à equipe de Manutenção das obras em Nova Lima (MG). A proposta visou a estimular competências e a agregar conhecimentos, com foco no crescimento do colaborador dentro do projeto.

Preparar quem está na linha de frente é essencial para alavancar o engajamento das equipes e obter resultados. Por isso, em 2019, 11 encarregados, também das obras de Nova Lima (MG), integraram a turma piloto do Programa de Desenvolvimento de Encarregados (PDE). O foco é aprimorar junto às lideranças as ferramentas para a gestão de pessoas,

cultivando o sentimento de protagonismo e alcançando ganhos de produtividade, aspectos importantes para o princípio Excelência Operacional.

O uso dos equipamentos não tripulados nesta obra e a consequente necessidade de simplificar, integrar e automatizar os processos pede um novo olhar das lideranças e do que é estar em campo, tendo em vista que as máquinas são operadas à distância. Por isso, o treinamento é abrangente, contemplando o papel do gestor nas atividades, a relação do líder com a equipe, gestão de processos, cultura CBM e diretrizes do Inova CBM. Também fazem parte da qualificação temas de QSMS, 5S, coleta seletiva, riscos laborais, remuneração, conteúdos jurídicos e sobre legislação.

A proposta deve ser ampliada para outros projetos em Minas Gerais e no Pará.

Conheça outras iniciativas voltadas para a capacitação, valorização da diversidade e formação de novos talentos:

PROGRAMA INTEGRAR



Jovens Aprendizes da CBM - Turma de 2018/2019

Em parceria com o Instituto Ester Assumpção, criamos estratégias e colocamos em prática ações para a inclusão, retenção e desenvolvimento de Pessoas com Deficiência (PCDs). A equipe de Recursos Humanos é capacitada para avaliar as especialidades dos candidatos com deficiência, trazendo ganhos para o processo de atração e seleção desses profissionais.

Mais do que gerar emprego, nosso objetivo é proporcionar um ambiente acolhedor, por meio de palestras e iniciativas de sensibilização sobre o tema ao longo do ano, e garantir que nossas instalações estejam equipadas com as adaptações necessárias para acessibilidade.

Além disso, por meio do Programa, a empresa recebe jovens de 16 a 18 anos, que estejam estudando ou que tenham concluído o ensino médio, para atuarem como Aprendizes. Os profissionais que são tutores no programa passam por formação e treinamento para lidar com esses jovens e acompanhá-los de forma mais adequada.

As iniciativas estão alinhadas ao princípio Crescimento Sustentável, contribuindo para a criação de importante legado nas comunidades em que atuamos e para o equilíbrio dos pilares econômico, financeiro e social.

Em 2019, contamos com 77 jovens aprendizes em nosso time.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

A iniciativa propõe um Roteiro de Estágio, estabelecendo os passos a serem seguidos pelo estagiário na empresa, incluindo ações como processo de integração, reuniões com a diretoria e presidência, palestras técnicas e comportamentais. O objetivo é favorecer a educação pelo trabalho, desenvolver o espírito de empresário (dono), os conhecimentos técnicos, comportamentais e a visão do todo.

O percurso de aprendizado é acompanhado por um tutor da empresa, que monitora a evolução do estagiário e direciona suas atividades de forma alinhada aos objetivos da CBM.

Em 2020, o programa passou por mudanças e está sendo redesenhado em parceria com uma consultoria. Esse é uma das iniciativas do Gente Inova (veja a seguir).



PROGRAMA JOVENS PROFISSIONAIS

Destinado a estagiários ou profissionais recém-formados selecionados pelas áreas e direção. A iniciativa busca contribuir com o crescimento dos profissionais e com sua performance em um ambiente que proporciona desafios motivadores. Essa também é uma maneira de formar talentos com potencial para seguirem com as carreiras dentro da CBM, de forma alinhada ao planejamento estratégico e à visão de futuro da empresa.

SQUADS: AUTONOMIA E CONSTANTE EVOLUÇÃO

Em busca de soluções ágeis e que agreguem diferentes tipos de conhecimento, passamos a adotar em nossa rotina a formação de Squads. Nesse modelo, comumente aplicado em Startups, uma equipe composta por profissionais de diversas áreas se debruça sobre uma única entrega. O objetivo é que a equipe desenvolva, de forma autônoma, soluções para o negócio, sob a perspectiva de diferentes áreas.

A metodologia permite entregas de qualidade em curto prazo e incentiva o protagonismo dos colaboradores que compõem a equipe. Apesar de cada grupo

ter um líder responsável, o Project Owner, todos os integrantes devem contribuir com sua visão e experiência. O processo de desenvolvimento da solução ainda fomenta o aprimoramento da comunicação e amplia o horizonte de oportunidades de atuação do profissional.

Esse modelo de trabalho se conecta com o princípio Transformação Digital, que preconiza novas formas de pensar e fazer, a formação de equipes multidisciplinares para busca de soluções, bem como a eficiência das pessoas e produtividade das obras.

NOVOS DIRECIONAMENTOS DA COMUNICAÇÃO



Nesse novo momento da empresa, temos a comunicação como uma grande catalisadora das mudanças. Fortalecer as redes de integração, dar visibilidade às boas iniciativas e reconhecer as pessoas é fundamental. Internamente, estamos trabalhando para melhorar nossos processos, com foco no protagonismo das equipes, com fluxos de informação mais fluidos e descentralizados. O movimento também ocorre para fora da empresa. Exemplo disso é o lançamento do perfil da Barbosa Mello no Instagram ([@construtorabarbosamello](https://www.instagram.com/construtorabarbosamello)).

A página reúne conteúdos que reforçam nossa imagem junto aos diversos públicos, nos apresentando de forma clara e com leveza. A nova estratégia está diretamente ligada ao pilar Crescimento Sustentável, ao contribuir para a reputação da empresa. É parte da nossa cultura apresentar de forma clara nossos posicionamentos e ações no setor, bem como as responsabilidades sociais e ambientais que assumimos.

ENGAJAMENTO E CULTURA CBM

Reforçando o princípio Ponta é Centro, estruturamos dentro da equipe de Recursos Humanos a função de analista *Business Partner* (BP). O profissional atua como um consultor interno de RH nas obras e nas áreas da Sede, oferecendo suporte e capacitação aos gestores, escutando as principais necessidades da

equipe, reforçando a cultura e diretrizes corporativas, desenvolvendo soluções junto ao grupo e provendo ações de clima. Esse elo favorece a criação de soluções a quatro mãos, envolvendo equipes da obra e do Corporativo.

CICLO DE ATUAÇÃO NO MODELO *BUSINESS PARTNER*



GENTE INOVA



Evoluir a cultura por meio de pessoas preparadas, conectadas e transformadoras: essa é a proposta do Gente Inova, projeto lançado em 2020. O objetivo é olhar de forma sistematizada para a Gestão de Pessoas da CBM, trazendo um novo patamar de atuação com Gente, por meio de um movimento estruturado e coordenado. O trabalho trará frutos a curto, médio e longo prazos para a evolução da cultura da empresa.

Para isso, colocamos em prática o princípio Engenharia de Gente, transformando nosso cotidiano pelas pessoas. Com trabalho em rede, protagonismo, visão sistêmica e construção coletiva, a Barbosa Mello se move para o futuro, fazendo a jornada. Nesse contexto, os compromissos individuais dão origem às entregas coletivas. É o fazer acontecer.



AMBIÇÃO

Pessoas que ensinam e aprendem todo o tempo. Formam uma grande rede de transferência de conhecimento e energia que ativa a nossa cultura. Geram resultados excepcionais e são reconhecidas pelas suas contribuições.



ESTRATÉGIA DE GENTE

Fortalecer a cultura e os líderes CBM por meio de ações profundas e alinhadas ao Inova CBM, da proximidade das áreas RH, Comunicação e Sustentabilidade e de soluções customizadas e eficientes.



OBJETIVO

Olhar de forma SISTEMATIZADA para Gestão de Pessoas, trazendo um novo patamar de atuação com Gente, através de um movimento estruturado e coordenado, mobilizando a empresa para que esse não seja um projeto da área de RH, trazendo novas referências e desenvolvendo os líderes.

ETAPAS DO PROJETO

1
DIAGNÓSTICO
ENTENDER ONDE ESTAMOS

2
PRIORIZAÇÃO
DAS INICIATIVAS
ESCOLHER BATALHAS

3
REDESENHO E
IMPLEMENTAÇÃO
VIVER E APRENDER

4
ACOMPANHAMENTO
SEGUIR INDEPENDENTE

CICLO DE 3 ANOS: AÇÕES PREVISTAS PARA ATÉ 2022

35
INICIATIVAS MAPEADAS.

8
DESTE TOTAL SERÃO PRIORIZADAS
EM 2020.

5
TERÃO APOIO DE UMA
CONSULTORIA ESPECIALIZADA.



FORMALIZAR O QUE É A CULTURA CBM E
ESTRUTURAR O MODELO DE AÇÃO DO RH SÃO
AS INICIATIVAS QUE DÃO BASE AO PROJETO.



INICIATIVAS PRIORIZADAS PARA 2020

1. Formalizar o que é a cultura CBM
2. Construção do “Jeito de Ser CBM”
3. Definição do modelo de atuação RH
4. Definição do Ciclo de Gestão de Gente
5. Programa jovens profissionais
6. E-CBM | Escola de formação
7. Construir uma grade de treinamentos unificada CBM
8. Desenho do processo e política de atração e seleção

INOVA CBM É TRANSVERSALIDADE

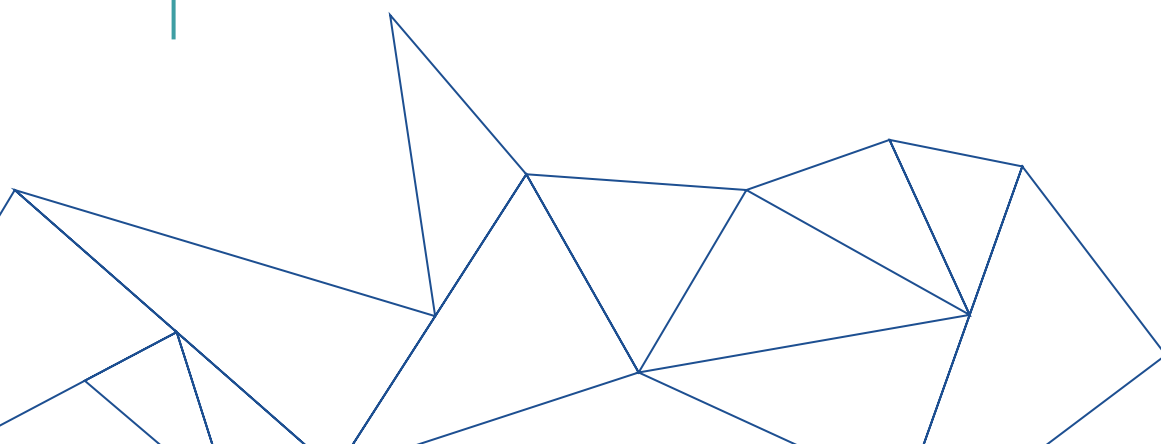
O princípio Engenharia de Gente também é parte integrante de outras iniciativas.

- Nossas ações de luta contra a exploração sexual de crianças e adolescentes são desenhadas para valorizar o compartilhamento de conhecimentos e experiências fundamentadas em redes de aprendizados comportamentais. Veja em Crescimento Sustentável;
- O Inova2030 também atua com base na formação de redes de aprendizados internas, por meio de equipe multidisciplinar, e externas, devido ao contato com outras empresas. A aposta é em gente transformadora, que tem protagonismo nos resultados. Conheça o Programa em Crescimento Sustentável;
- Nossas ações voltadas para *Compliance* também estão alicerçadas em Engenharia de Gente. Os esforços de profissionais de várias áreas para buscar soluções e pensar sistemicamente em processos, assim como o convite aos colaboradores a contribuírem de forma coletiva para melhorias no Código de Ética e Conduta são algumas iniciativas. Reforçando esse modelo de aprendizado em rede e protagonismo, promovemos campanhas sobre ética e desenvolvemos planos de desenvolvimento individual. Essas e outras ações podem ser consultadas em Crescimento Sustentável;
- Tanto na Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde quanto nos Programas de Segurança, incentivamos os colaboradores a se comprometerem com a estratégia, cultura e resultados pactuados. Destacamos o papel das lideranças nesse engajamento. Desenvolvemos ações para ampliar as redes de conhecimento e reconhecer princípios, performance, resultados e competências. Confira as iniciativas em Excelência Operacional.



INOVA CBM

PONTA É CENTRO



Ponta é centro é conectar as pessoas em rede, com visão do todo e atuação sistêmica. É uma rede dinâmica e engajada com a cultura e os princípios.

Ponta é Centro fortalece a evolução da nossa arquitetura organizacional para trabalharmos em redes de conhecimento. Nesse contexto, os colaboradores assumem o papel de protagonistas da cultura e do futuro. O princípio visa a incentivar:

- Troca de experiências e conhecimento entre as obras, entre obra e Sede, e entre setores;
- Desenvolvimento de soluções criadas a quatro mãos: obra e corporativo;
- Conexão com o mercado: fornecedores, clientes, comunidade, parceiros e instituições de pesquisa e ensino;
- Comunicação ativa e integrada;
- Criação e fortalecimento de uma rede de engajamento, com foco na consolidação de resultados e da imagem.



VEJA TAMBÉM: CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL, EXCELÊNCIA OPERACIONAL, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E ENGENHARIA DE GENTE

O princípio Ponta é Centro permeia todas as iniciativas apresentadas neste relatório. Ele está nas soluções desenvolvidas a quatro mãos, na construção coletiva, na integração das áreas, na rede de engajamento. A seguir, listamos iniciativas que se alicerçam neste pilar e são perpassadas por ele:

PROGRAMAS DE SEGURANÇA

Nossos programas voltados à segurança dos colaboradores incentivam a criação de redes de transferência, conhecimento e fomentam a comunicação ativa e integrada. Ao adotarem boas práticas e compartilharem de forma dinâmica, os profissionais também assumem o papel de protagonistas na construção de resultados e da imagem da Barbosa Mello. Veja os detalhes em Excelência Operacional.



NOVA SEDE

A mudança para um novo escritório sem barreiras físicas entre setores também impulsionou o princípio Ponta é Centro. A proximidade entre as áreas tem facilitado as conexões em rede, a troca de informações e, claro, a construção de soluções criativas e inovadoras. Conheça outros ganhos desse modelo de trabalho em Engenharia de Gente.



INOVA2030 – JOVENS INOVADORES

No Programa Inova2030, construímos redes internas de aprendizado, com a formação de equipe multidisciplinar para o desenvolvimento de um projeto único, e externas, por meio do contato com empresas participantes da Rede Brasil do Pacto Global.

A equipe CBM, por exemplo, assumiu o desafio de estruturar o Programa de Formação de Pessoas. Nessa empreitada, contamos com a dedicação de representantes das áreas de Operações, Comercial, Comunicação e Sustentabilidade. Os resultados integram o legado que buscamos construir nas comunidades em que atuamos. Vale conferir os detalhes dessa jornada em Crescimento Sustentável.



BUSINESS PARTNER

A criação da função *Business Partner* (BP) tem favorecido a construção de soluções a quatro mãos. Por atuar como um consultor interno nas obras, o profissional faz a ponte entre as necessidades de campo e a cultura corporativa. Conheça o ciclo de atuação dos BPs em Engenharia de Gente.

PROGRAMA REQ TO PAY

Para o Programa *Req to Pay*, integramos diferentes áreas no redesenho de processos com foco em identificar riscos e mitigá-los adequadamente, além de analisar os gargalos e revisar atividades, possibilitando agregar valor ao negócio. Uma equipe multidisciplinar, composta por profissionais da operação e das áreas corporativas, revisou etapas desde a requisição de um item ao seu pagamento. Os esforços resultaram na automatização, até o momento, de 12 processos, trazendo ganhos de agilidade, na rastreabilidade e confiabilidade, aumentando também os níveis de governança destes processos. A rede de engajamento formada pelos colaboradores, com foco na consolidação de resultados e da imagem CBM, e o papel protagonista na cultura e futuro da empresa, são pontos importantes do projeto. Saiba mais sobre ele em Excelência Operacional.

PORTAL DE CURRÍCULOS E CHATBOT

Atentos à necessidade de selecionar candidatos com qualidade e rapidez para as obras e obter saltos de produtividade em processos internos, lançamos o Portal de Currículos, site voltado para o cadastro de vagas operacionais, e o Chatbot, plataforma de atendimento virtual pela qual o profissional entra em contato com a empresa pelo aplicativo de mensagens WhatsApp. As soluções foram desenvolvidas a quatro mãos: obra e corporativo; e integram o Projeto Mobilização (veja mais em Engenharia de Gente). Para

o desenvolvimento dos projetos, formamos um time autônomo, composto por equipes de obras e lideranças corporativas. Nessa jornada, unimos as expertises de jovens programadores, consultores de *design thinking* e de *user experience* com candidatos reais. Buscamos compreender a perspectiva do candidato por meio de pesquisas qualitativas e quantitativas. As propostas ainda estão fortemente atreladas à Transformação Digital, Excelência Operacional, Engenharia de Gente, e Crescimento Sustentável.

EQUIPAMENTOS NÃO TRIPULADOS



A construção a quatro mãos foi marca registrada do projeto de equipamentos não tripulados. Uma equipe multidisciplinar – composta por profissionais da operação, manutenção de equipamentos, TI, RH, Inovação e Gestão da Mudança – se empenhou para aliar o conhecimento técnico de quem tinha mais tempo de casa ao olhar dos mais jovens.



GENTE CERTA, NO LUGAR CERTO



Mais do que criar a tecnologia para os equipamentos não tripulados (veja mais em Transformação Digital), era preciso que as pessoas estivessem cientes dos objetivos do projeto, se engajassem e tivessem a mente aberta para novas formas de pensar e fazer, garantindo a transversalidade e o sucesso da proposta. Com base no princípio Engenharia de Gente, o processo foi feito por uma equipe multidisciplinar, composta por profissionais da operação, manutenção de equipamentos, TI, RH, Inovação e Gestão da Mudança. O foco do trabalho era aliar o conhecimento técnico de profissionais com mais tempo de casa com o olhar dos colaboradores mais jovens.

Na área operacional, foram mapeados profissionais que desejavam participar do desafio e tinham o perfil comportamental e técnico necessário para as novas funções, como operador de equipamento não tripula-

do, piloto de drone e modelador BIM, com sistema de automação de máquinas. Uma comunicação clara e um diálogo efetivo foram fundamentais para mostrar que a tecnologia ofereceria novas oportunidades de desenvolvimento e segurança e que não representava uma ameaça ao emprego. *Business Partners* e a equipe de Gestão da Mudança procuraram fortalecer essa troca e esclarecer dúvidas.

Ao longo da elaboração da tecnologia e do desenvolvimento da equipe foram promovidos workshops, encontros com lideranças e dinâmicas com encarregados para aproximar todas as partes envolvidas. Também estruturamos uma escola de formação para motoristas e operadores.

Os esforços resultaram na formação de mão de obra qualificada e engajada:

19

ENGENHEIROS, ENCARREGADOS E
TÉCNICOS TREINADOS PELA NOVA
METODOLOGIA EXECUTIVA

23

MOTORISTAS E OPERADORES
CAPACITADOS PARA COMANDAR
OS EQUIPAMENTOS DURANTE O
ANO DE 2019. NOVA TURMA JÁ
EM CAPACITAÇÃO EM 2020

5

ANALISTAS DAS EQUIPES DE
APOIO (ADMINISTRATIVO, RH,
SEGURANÇA DO TRABALHO E TI)
ENVOLVIDOS NO PROJETO



BIM

O projeto BIM (*Building Information Modeling*), evidencia a importância das conexões em rede, bem como a visão do todo e atuação sistêmica. A iniciativa é um exemplo claro de solução desenvolvida a quatro mãos: obra e corporativo. A parceria do Núcleo BIM com o Núcleo da Data Analytics, a reunião de dados aprofundados de cada parte do projeto em uma única plataforma e a possibilidade de consultas simultâneas e em tempo real fomentam processos colaborativos, bem como a comunicação ativa e integrada. Veja mais detalhes em Transformação Digital.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE AGENTES DE COMPLIANCE

Como parte de um processo de melhoria contínua, em 2019, lançamos o Programa de Formação de Agentes de *Compliance*, capacitando uma equipe por obra para reforçar a disseminação da cultura da conformidade até o campo. Os agentes ajudam a identificar pontos de melhoria, orientam o acesso ao Código de Ética e Conduta e ministram treinamentos. Uma vez por mês, a equipe se reúne para verificar o andamento de um checklist de ações pré-definidas. A iniciativa está alicerçada nos princípios Ponta é Centro, entendendo o protagonismo de todos os colaboradores dos canteiros no alcance de bons resultados de integridade; Crescimento



Varal da Integridade auxilia na disseminação dos temas de *Compliance* nas obras

Sustentável, incentivando a atitude ética e a gestão de riscos de *compliance* e antissuborno; e Engenharia de Gente, fomentando o trabalho em rede e as habilidades de compartilhamento e mentoria na formação de pessoas.

CANAL DE DENÚNCIA

Por meio de nosso Canal de de cuidado, formamos uma rede de cuidado em torno da imagem e futuro da empresa, preservando comportamentos éticos, a cultura CBM e a reputação da Construtora. Todas as partes interessadas que se relacionam com a empresa podem registrar queixas, que são recebidas e analisadas com o apoio de uma empresa especializada e independente, com total sigilo. Conheça o processo completo em Excelência Operacional.

Paralelamente, promovemos junto aos nossos colaboradores planos de desenvolvimento e campanhas de reforço do tema, ativando redes de aprendizado técnico e comportamental, aspectos importantes também para Engenharia de Gente.



ACESSE O **CANAL DE DENÚNCIAS**



PROGRAMA DE PREVENÇÃO E CUIDADO



A pandemia da Covid-19 trouxe grandes mudanças para todo o mundo e tem exigido de toda a sociedade empatia, colaboração e agilidade nas ações de combate. Nesse momento, reafirmamos nosso cuidado com as pessoas e com o país, atuando a partir de três pilares: preservação da saúde de colaboradores, parceiros e comunidades; apoio à cadeia de valor e compromisso com importantes entregas para a sociedade.

Para antecipar demandas e cuidar melhor de todos, criamos um comitê estratégico corporativo e um comitê em cada obra, responsável por gerir e monitorar questões ligadas à pandemia do coronavírus. As lideranças foram capacitadas para coordenar equipes

à distância e para utilizar ferramentas de interação e colaboração no trabalho em equipe.

Profissionais do grupo de risco foram mapeados, seguindo os critérios da OMS, receberam avaliação médica e, para preservar a saúde, foram afastados de suas atividades para assegurar o isolamento social. Colaboradores com sintomas ou com testes positivos para a Covid-19, são monitorados pela equipe de saúde e orientados para as práticas de prevenção da doença. Contratamos assistentes sociais e psicólogos para dar suporte a colaboradores e a seus familiares. Eles também têm acesso a atendimento médico remoto.

CUIDADO EM CADA DETALHE



- Promoção de campanhas voltadas às medidas de prevenção;
- Formação de equipe multidisciplinar de Apoio e Cuidado nas obras para reforçar ações de prevenção, controle e sensibilização. Além da orientação aos colaboradores em campo e acompanhamento de profissionais afastados, equipe presta apoio às famílias;
- Monitoramento de possíveis sintomas por meio de checklist individual e aferição da temperatura antes do início das atividades;
- Produção e entrega de máscaras reutilizáveis nas obras e na Sede, com distribuição de material de comunicação e conscientização sobre a forma correta de uso, armazenamento e higienização das máscaras;
- Demarcações e orientações para distanciamento em todos os ambientes coletivos;
- Disponibilização de álcool em gel 70° em todos os espaços comuns;
- Redução do número de colaboradores por quarto de alojamento, reforço da higienização desses ambientes e suspensão de atividades coletivas;
- Diminuição do número de passageiros por ônibus; ocupação intercalada das poltronas e marcação de distanciamento no ponto;

- Refeições passaram a ser servidas em marmitex ou por equipe equipada com luvas e máscaras, capacitada quanto à prevenção de contaminação e distanciamento;
- Aumento do distanciamento de mesas, instalação de protetores de acrílico e redução do número de cadeiras nos refeitórios;
- Parceria com startup para higienização de ambientes com tecnologia de micro aspersão;
- Avaliação do estado de saúde de motoristas de veículos pesados que transportam insumos para as obras;
- Restrição, por tempo indeterminado, de viagens nacionais e internacionais;
- Realização de reuniões, preferencialmente, por videoconferência;
- Implantação das Regras de Ouro do CONVIVA, programa interno para engajamento dos colaboradores em ações de prevenção obrigatórias.

APOIO A PROFISSIONAIS EM REGIME DE TRABALHO REMOTO



Entrega de cadeiras de escritório na casa dos colaboradores

- Envio de informativos de sensibilização para colaboradores em casa e suas famílias;
- Realização de pesquisa e acompanhamento das lideranças sobre rotina de trabalho em home office, qualidade de entregas, equilíbrio das tarefas com vida doméstica, acesso a ferramentas de interação e internet;
- Disponibilização de cadeiras de escritório aos colaboradores para oferecer mais bem-estar e condições ergonômicas adequadas;
- Apoio individualizado da equipe de TI para acesso a ferramentas e otimização de conexão e performance da internet domiciliar.

No mês de abril, usamos nosso Chatbot (veja mais em Transformação Digital), para mobilizar 298 candidatos a vagas em nossas obras por meio de cadastro rápido e fácil feito pelo aplicativo WhatsApp, evitando a aglomeração de pessoas.

Em nossas redes sociais e site, disponibilizamos conteúdos sobre prevenção (veja a seguir). Uma cartilha infantil e um vídeo educativo foram preparados exclusivamente para os filhos de nossos colaboradores e outros materiais informativos são compartilhados constantemente com nosso time e prestadores de serviços.



VEJA A **PLAYLIST COMPLETA** CRIADA COM VÍDEOS DA COVID

RETOMADA PLANEJADA E VOLUNTÁRIA

Considerando o compromisso da CBM em entregar à sociedade obras essenciais e o papel de suporte das áreas administrativas nesta missão, um programa de retorno voluntário ao escritório, em Belo Horizonte, foi lançado. A proposta foi elaborada após minucioso estudo, levando em conta o cenário da pandemia no município e as recomendações de autoridades e especialistas em saúde.

Embora as instalações estivessem em total condições para o retorno de todos os colaboradores, o número de profissionais ao espaço foi limitado por escalas definidas pelas lideranças. Profissionais do grupo de risco receberam a recomendação de permanecer trabalhando remotamente.

Antes de sair de casa, o colaborador deve responder a um questionário por meio de aplicativo. Ele auxilia a identificar possíveis sintomas e, dependendo do resultado, o profissional recebe a validação para ir à Sede ou é orientado a permanecer em casa e acionar a área de saúde.

Os colaboradores receberam uma cartilha com orientações de prevenção desde a saída de casa, trajeto, permanência no escritório e volta para o lar. O material ainda detalha medidas adotadas pela CBM para evitar contágios, como a desinfecção das áreas por micro aspersão, limpeza recorrente de pisos, mesas e bancadas, troca quinzenal de filtros de ar, aferição de temperatura e obrigatoriedade do uso de máscara nas dependências da empresa.

JUNTOS PELA VIDA

Com senso de urgência e atenta às prioridades da população, a CBM focou, inicialmente, seu investimento social em ações para fortalecer o sistema de saúde em Minas Gerais – seu estado de origem e com maior número de projetos ativos.

DOAÇÃO DE RECURSOS PARA INICIATIVAS DA INDÚSTRIA MINEIRA ARTICULADAS PELA FIEMG

EXPOMINAS - HOSPITAL DE CAMPANHA

768 leitos com respiradores, desafiando, assim, outros hospitais da região que possam estar superlotados com o aumento dos casos da Covid-19.

INSTITUTO MÁRIO PENNA

Centro de Referência de Enfrentamento à Covid-19 José Rodrigo Machado Zica: Reativação de 60 leitos exclusivos.

HOSPITAL MATER DEI BETIM/ CONTAGEM

180 leitos para tratamento a pacientes da Covid-19.

CICLO DO BEM

Após utilização por pacientes do Hospital Mater Dei, a infraestrutura está sendo desmobilizada e os leitos redirecionados para outras unidades de saúde que necessitam dos itens:

- Prefeitura Municipal de Conceição do Mato Dentro (MG): **Doação de 02 leitos**
- Prefeitura Municipal de Barão de Cocais (MG): **Doação de 02 leitos**
- Fundação Hospitalar Nossa Senhora de Lourdes, de Nova Lima (MG): **Doação de 02 leitos**
- Município de Itabirito (MG): **Doação de 02 leitos**
- Fundação Benjamin Guimarães – Hospital da Baleia, em Belo Horizonte (MG): **Doação de 08 leitos**



OUTRAS CONTRIBUIÇÕES



Doação de equipamentos médicos para a Prefeitura de Conceição do Mato Dentro (MG) – uso no Hospital de Campanha da cidade, que conta com leitos clínicos e de urgência para tratamento de Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG) e para casos leves com comorbidades.



Doação de respirador e protetores faciais para o Hospital São Vicente de Paulo de Itabirito (MG).

Doação de kits de proteção para o Hospital da Baleia, hospital filantrópico em Belo Horizonte (MG).

SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE VALOR

Para aqueles que dividem conosco diariamente o compromisso de entregar com qualidade, no prazo e de forma diferenciada, dedicamos ações específicas, focadas no apoio a uma gestão saudável e forte para superação da crise. O cuidado com a nossa cadeia produtiva é um investimento na perenidade de negócios que promovem empregabilidade e acesso à renda para inúmeros brasileiros.

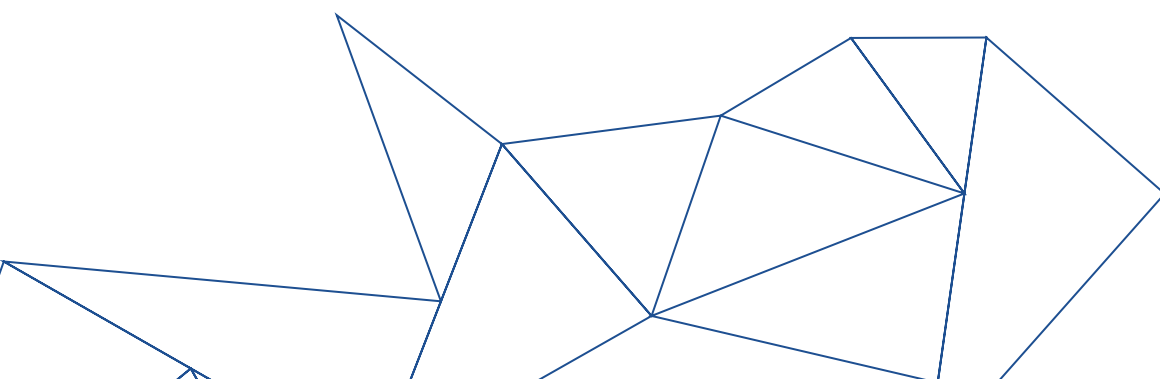
- Doação para o movimento Estímulo 2020, que oferece crédito para pequenos e médios empreendedores, com condições diferenciadas. A iniciativa também promove a capacitação dos participantes com conteúdo qualificado para uma melhor gestão do negócio;
- Ampliação do limite de linha de antecipação de recebíveis para os fornecedores, buscando apoiar no capital de giro da pequena empresa;
- Extensão de todas as ações aplicadas aos colaboradores da CBM para os prestadores de serviços que trabalham nas áreas das obras;
- Compartilhamento de material educativo para prestadores de serviços.

APOIO À COMUNIDADE

- Disseminação de conteúdo de conscientização em redes sociais e no site;
- Doação de cestas básicas, álcool em gel e máscaras para moradores de comunidades do entorno das obras;
- Contratação de instituição especializada para interface com ONGs e governo local, para gestão das necessidades de apoio à comunidade;
- Participação ativa junto aos signatários do Pacto Global (coordenados pela Fundação Dom Cabral) para convergência de iniciativas.



SUMÁRIO GRI



| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|------------------------------------|--|--|---------|--------------|-----|
| GRI 100: DIVULGAÇÕES GERAIS | | | | | |
| Perfil organizacional | | | | | |
| 102-1 | Nome da organização | Construtora Barbosa Mello | | | |
| 102-2 | Atividades, marcas, produtos e serviços | Quem somos | | | |
| 102-3 | Localização da sede | Rua Paraíba, 1124, Savassi, Belo Horizonte (MG), CEP 30.130-145 | | | |
| 102-4 | Localização das operações | Quem somos; Portfólio (2019-2020) | | | |
| 102-5 | Natureza da propriedade e forma jurídica | Quem somos | | | |
| 102-6 | Mercados atendidos | Quem somos; Crescimento Sustentável (Portfólio) | | | |
| 102-7 | Porte da organização | Quem somos; Crescimento Sustentável (Portfólio; Desempenho Econômico) | | | |
| 102-8 | Informações sobre empregados e trabalhadores | Engenharia de Gente (Perfil de colaboradores) | | | |
| 102-9 | Cadeia de fornecedores | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 102-10 | Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 102-11 | Abordagem ou princípio da precaução | A empresa adota mecanismos para prevenir, detectar e monitorar riscos ao negócio, ao meio ambiente e à segurança, que contam com o envolvimento da alta direção e são levados em conta na tomada de decisão. | | | |
| 102-12 | Iniciativas desenvolvidas externamente | Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Compliance) | | | |
| 102-13 | Participação em associações | Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Compliance) | | | |
| Estratégia | | | | | |
| 102-14 | Declaração do tomador de decisão sênior | Mensagem do Presidente | | | |
| 102-15 | Principais impactos, riscos e oportunidades | Crescimento Sustentável (Desempenho Econômico, Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Meio Ambiente; Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho; Gestão de Riscos) | | | |
| Ética e integridade | | | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|-------------------------------------|---|---|---------|--------------|-----|
| 102-16 | Valores, princípios, padrões e normas de conduta | Quem Somos; Inova CBM; Crescimento Sustentável (Governança e gestão); Excelência Operacional (Gestão de Riscos) | | 1,2,4,5,6,10 | 16 |
| 102-17 | Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance, Gestão da cadeia produtiva); Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares) | | 10 | 16 |
| Governança | | | | | |
| 102-18 | Estrutura da governança | Crescimento Sustentável (Governança e gestão) | | | |
| 102-21 | Consulta a partes interessadas sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais | Sobre este relatório; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento Sustentável das comunidades; Governança e gestão; Compliance; Gestão da cadeia produtiva); Excelência Operacional (Denúncias e práticas disciplinares) | | | |
| 102-22 | Composição do mais alto grau de governança e seus comitês | Crescimento Sustentável (Governança e gestão) | | | |
| 102-23 | Presidente do mais alto grau de governança | Crescimento Sustentável (Governança e gestão) | | | |
| 102-27 | Medidas para aprimorar conhecimento do mais alto órgão de governança | Inova CBM; Crescimento Sustentável (Governança e gestão) | | | |
| 102-29 | Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais | Crescimento Sustentável (Desempenho econômico; Governança e gestão; Desenvolvimento Sustentável das Comunidades; Compliance; Meio Ambiente; Gestão da cadeia produtiva); Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho; Cuidar de quem faz a CBM: vida em primeiro lugar; Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares) | | | |
| 102-30 | Eficácia dos processos de gestão de riscos | Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares) | | | |
| 102-31 | Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais | Crescimento Sustentável (Governança e gestão) | | | |
| Engajamento das partes interessadas | | | | | |
| 102-40 | Lista de grupos de stakeholders | Sobre este relatório | | | |
| 102-41 | Acordos coletivos | Percentual de empregados cobertos em acordos de negociação coletiva: 100% | | 3 | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|--------------|---|---|---------|--------------|-----|
| 102-42 | Identificação e seleção de stakeholders | As partes interessadas da CBM - acionistas, clientes, colaboradores, fornecedores, governo e sociedade - foram definidas a partir de seus sistemas de gestão. A intenção da empresa é avançar na caracterização desses segmentos e intensificar o diálogo e o engajamento com esses públicos. | | | |
| 102-43 | Abordagem no engajamento dos stakeholders | Sobre este relatório (não damos detalhes sobre a consulta aos stakeholders) | | | |
| 102-44 | Principais tópicos e preocupações levantados | Sobre este relatório | | | |
| 102-45 | Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes | Construtora Barbosa Mello | | | |
| 102-46 | Definição do conteúdo do relatório e limites | Sobre este relatório. | | | |
| 102-47 | Lista dos tópicos materiais | Sobre este relatório | | | |
| 102-48 | Reformulações de informações | Não houve | | | |
| 102-49 | Mudanças no relato | Quaisquer alterações significativas em relação a períodos anteriores estão indicadas nos próprios itens de divulgação. | | | |
| 102-50 | Período do relatório | 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 | | | |
| 102-51 | Data do relatório mais recente | Relatório de Sustentabilidade Construtora Barbosa Mello 2018 | | | |
| 102-52 | Periodicidade dos ciclos de relato | Anual | | | |
| 102-53 | Contato para perguntas sobre o relatório | Sobre este relatório | | | |
| 102-54 | Relato da opção “de acordo” escolhida pela organização | Sobre este relatório | | | |

GRI 200: TÓPICOS ECONÔMICOS

GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO

| | | |
|-------|---|--|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Desempenho econômico) |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Desempenho econômico) |
| 103-3 | Evolução da abordagem de gestão | Crescimento Sustentável (Desempenho econômico) |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|---|--|--|---------|--------------|-------|
| 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | Crescimento Sustentável (Desempenho econômico) | | 8 | |
| 201-4 | Assistência financeira recebida do governo | No período relatado, não houve. | | 10 | 16 |
| GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO | | | | | |
| 103-1 | Explicação do tema material e seus limites | Crescimento Sustentável (Portfólio; Desempenho econômico; Desenvolvimento sustentável nas comunidades); Engenharia de Gente | | | |
| 103-2 | A forma de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Portfólio; Desempenho econômico; Desenvolvimento sustentável nas comunidades); Engenharia de Gente | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Portfólio; Desempenho econômico; Desenvolvimento sustentável nas comunidades); Engenharia de Gente | | | |
| 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero | Em 2019, o menor salário pago pela empresa correspondia a 1,1 vez o salário mínimo nacional, sem distinção de gênero. | | 1,6 | 1,5,8 |
| GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | CBM Cuida; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | CBM Cuida; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | CBM Cuida; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) | | | |
| 203-1 | Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos | CBM Cuida; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) | | | 3,8 |
| 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos | CBM Cuida; Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável nas comunidades; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Engenharia de Gente (Gente que aprende e ensina); Transformação Digital (Portal de Currículos; Chatbot); Ponta é Centro (Gente certa, no lugar certo) | | | 8 |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|-------------------------------------|--|---|---------|--------------|-------|
| GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRAS | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | 1,2,4,5,8 | 8, 12 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | 12 |
| GRI 205: ANTICORRUPÇÃO | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Avaliação nos indicadores Ethos; Compliance; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança); Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares); Ponta é Centro (Programa de formação de agentes de Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Avaliação nos indicadores Ethos; Compliance; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança); Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares); Ponta é Centro (Programa de formação de agentes de Compliance) | | 10 | 16 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Avaliação nos indicadores Ethos; Compliance; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança); Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares); Ponta é Centro (Programa de formação de agentes de Compliance) | | | |
| 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Avaliação nos indicadores Ethos; Compliance; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança); Excelência Operacional (Gestão de Riscos; Denúncias e práticas disciplinares); Ponta é Centro (Programa de formação de agentes de Compliance) | | 10 | 16 |
| 205-2 | Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos anticorrupção | Crescimento Sustentável (Compliance; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança); Excelência Operacional (Denúncias e práticas disciplinares); Ponta é Centro (Programa de formação de agentes de Compliance) | | 10 | 16 |
| 205-3 | Casos confirmados de corrupção e ações tomadas | A CBM não responde por processos relacionados à corrupção, movidos contra a organização ou seus colaboradores, no período em referência deste relatório. | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|--------------------------------------|--|--|---------|--------------|-----|
| GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 206-1 | Ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | A CBM não responde por ações relativas a concorrência desleal e violação de leis antitruste e de regulamentação de monopólio no período de referência deste relatório. | | 10 | 16 |
| GRI 300: TÓPICOS AMBIENTAIS | | | | | |
| GRI 301: MATERIAIS | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Uso de materiais) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Uso de materiais) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Uso de materiais) | | | |
| 301-1 | Materiais usados por peso ou volume | Crescimento Sustentável (Uso de materiais) | | 7,8 | 12 |
| GRI 302: ENERGIA | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Gestão de energia) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Gestão de energia) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Gestão de energia) | | | |
| 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | Crescimento Sustentável (Gestão de energia) | | 7,8 | 12 |
| 302-4 | Redução do consumo de energia | Crescimento Sustentável (Gestão de energia) | | 7,8 | 12 |
| GRI 303: ÁGUA | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Recursos hídricos) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Recursos hídricos) | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|--|--|--|---------|--------------|--------|
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Recursos hídricos) | | | |
| 103-1 | Consumo de água por fonte | Crescimento Sustentável (Recursos hídricos) | | 7,8 | 6,12 |
| GRI 305: EMISSÕES | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | | |
| 305-1 | Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1) | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | 7,8 | 12, 13 |
| 305-2 | Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2) | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | 7,8 | 12, 13 |
| 305-3 | Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3) | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | 7,8 | 12, 13 |
| 305-5 | Redução de emissões de gases de efeito estufa | Crescimento Sustentável (Emissões de Gases de Efeito Estufa) | | 7,8 | 12, 13 |
| GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Gestão de resíduos sólidos e Gestão de sedimentos) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Gestão de resíduos sólidos e Gestão de sedimentos) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Gestão de resíduos sólidos e Gestão de sedimentos) | | | |
| 306-2 | Resíduos por tipo e método de disposição | Crescimento Sustentável (Gestão de resíduos sólidos e Gestão de sedimentos) | | 7,8 | 12 |
| GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL (TEMA NÃO MATERIAL) | | | | | |
| 307-1 | Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | A CBM não foi condenada ao pagamento de multas significativas nem sofreu sanções não monetárias em decorrência de não conformidade com leis e regulamentos ambientais no período a que se refere este relatório. | | 7,8 | 12 |
| GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS | | | | | |
| GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho; Cuidar de quem faz a CBM); CBM Cuida | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|--------------|--|---|---------|--------------|-----|
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho; Cuidar de quem faz a CBM); CBM Cuida | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho; Cuidar de quem faz a CBM); CBM Cuida | | | |
| 403-2 | Tipos de lesões e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo e número de fatalidades | Excelência Operacional (Resultados em Saúde e Segurança do Trabalho) | | 1,2 | 3,8 |

GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

| | | | | | |
|-------|---|--|--|--|-------|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra; Engajamento e cultura CBM); Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável); Excelência Operacional (Cuidar de quem faz a CBM); Ponta é Centro (Gente certa, no lugar certo; Programa de formação de agentes de Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra; Engajamento e cultura CBM); Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável); Excelência Operacional (Cuidar de quem faz a CBM); Ponta é Centro (Gente certa, no lugar certo; Programa de formação de agentes de Compliance) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra; Engajamento e cultura CBM); Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável); Excelência Operacional (Cuidar de quem faz a CBM); Ponta é Centro (Gente certa, no lugar certo; Programa de formação de agentes de Compliance) | | | |
| 404-1 | Média de horas de treinamento por ano por empregado | Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra) | | | 4,5,8 |

GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO

| | | | | | |
|-------|---|---|--|--|--|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|--------------|--|--|---------|--------------|------|
| 409-1 | Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | 1,2,4 | 8,16 |

GRI 412: AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

| | | | | | |
|-------|--|---|--|---------|------|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | | |
| 412-1 | Operações sujeitas a análises de direitos humanos ou avaliações de impacto | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança; Compliance) | | 1,2,4,5 | 8,16 |

GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS

| | | | | | |
|-------|---|---|--|-----------|------|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável das comunidades); Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra); Ponta é Centro (Inova2030); CBM Cuida | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável das comunidades); Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra); Ponta é Centro (Inova2030); CBM Cuida | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável das comunidades); Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra); Ponta é Centro (Inova2030); CBM Cuida | | | |
| 413-1 | Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento | Crescimento Sustentável (Desenvolvimento sustentável das comunidades); Engenharia de Gente (Qualificação de mão de obra); Ponta é Centro (Inova2030); CBM Cuida | | 1,2,4,5,8 | 8,12 |

GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES

| | | | | | |
|-------|---|---|--|--|--|
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |

| GRI STANDARD | DIVULGAÇÃO | RESPOSTA DIRETA OU INDICAÇÃO DE CAPÍTULO/TÓPICO DE CAPÍTULO | OMISSÃO | PACTO GLOBAL | ODS |
|---|---|--|---------|--------------|-----------|
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | | |
| 414-1 | Novos fornecedores avaliados usando critérios sociais | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | 1,2,4,5 | 8,12 |
| 414-2 | Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e ações tomadas | Crescimento Sustentável (Gestão da cadeia produtiva: parcerias de confiança) | | 1,2,4,5,8 | 8, 12, 16 |
| GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 415-1 | Contribuições políticas | A legislação vigente não mais permite contribuições financeiras e em espécies de empresas a políticos ou a partidos políticos. | | 10 | 16 |
| GRI 419: CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA | | | | | |
| 103-1 | Explicação sobre o tópico material e seus limites | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 103-2 | Abordagem de gestão e seus componentes | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Crescimento Sustentável (Governança e gestão; Compliance) | | | |
| 419-1 | Não conformidade com leis e regulamentos nas áreas social e econômica | A CBM não foi condenada ao pagamento de multas significativas, nem sofreu sanções não monetárias em decorrência de não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos no período abrangido por este relatório. | | | 16 |

EXPEDIENTE

Publicação da Construtora Barbosa Mello
Rua Paraíba, 1124, Savassi, CEP 30.130-145, Belo Horizonte - MG
Telefone: +55 (31) 3490-3600

COORDENAÇÃO

Alícia Maria Gross Figueiró (Vice-Presidente Corporativa)
Guilherme Moreira Teixeira (Diretor-Presidente)
Priscilla Soares Duarte (Diretora de Gente e Sustentabilidade)

COMITÊ DO RELATÓRIO

Heloísa Alvarenga, Jacqueline de Oliveira e Livia Frade Maia Leão

QUEM COLABOROU

Aédyl Luiz Salermo Penido (Suprimentos), Ana Luísa Bicalho (RH), Anderson Donizeti Pereira (QSMS), Bruna Fabrícia Queiroga Lima (Recursos Humanos), Bruno Amaral Ribeiro (Inovação e Projetos Especiais), Bruno Nogueira Lodi (Núcleo BIM), Douglas Júlio Bueno Taveira (CMM – Consórcio Minas Mais), Ederson Emerique Caldeira (Administração Contratual), Farley Vasconcelos Botelho (Controladoria), Fernanda Cristina de Deus (Controladoria), Geraldo Guimaraes Tanure (QSMS), Guilherme Bechara (Operações), Hadney Dabien Haddad (Superintendência de obras), Henrique Nicolas dos S Pereira (Inovação), Karen Rafaella Pereira Silva (Comunicação), Leonardo Siqueira de Oliveira (Suprimentos), Lidiane Tavares de Oliveira (RH), Marcelo de Paula Assis (Compliance), Marcio André Coelho Reis (Superintendência de obras), Maria Regina Martins Brey-Gil (DP), Mariana Vieira dos Santos (Compliance), Rebeca Mansur Machado (QSMS), Viviane Oliveira C. Pires (Engenharia de Planejamento), Wallas Costa (Consórcio HTBM)

PRODUÇÃO EDITORIAL E GRÁFICA

BH Press Comunicação

FOTOGRAFIA

Bruno Gonzaga (Capture), Ronaldo Guimarães e Arquivo Barbosa Mello

Para mais informações: faleconosco@cbmsa.com.br



www.cbmsa.com.br



Rua Paraíba, 1124, Savassi, CEP 30.130-145, Belo Horizonte – MG