

USIMINAS 

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE



UM ANO DE SUPERAÇÃO
DE RESULTADOS

2020



Sumário



INTRODUÇÃO

1

PERFIL
CORPORATIVO

2

GOVERNANÇA
CORPORATIVA

3

DESEMPENHO
FINANCEIRO

4

ESTRATÉGIA

5

PESSOAS

6

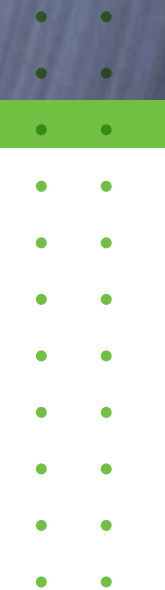
COMUNIDADE

7

MEIO
AMBIENTE

8

ÍNDICE DE
CONTEÚDO GRI



INTRODUÇÃO

Mensagem do Conselho de Administração

O ano de 2020 fechou uma década em que a resiliência da Usiminas foi colocada à prova de diversas maneiras. E encerramos o período com resultados que evidenciam uma capacidade de reação rápida e eficaz. Apoiada pelo Conselho, a Diretoria da Usiminas realizou um efetivo trabalho para atender e reagir às demandas extraordinárias decorrentes da pandemia. A agenda do Conselho, por sua vez, foi adaptada a este cenário bastante desafiador. Foram realizadas 29 reuniões, presenciais ou por vídeo, para aprovação de todos os temas urgentes. O Conselho aprovou rapidamente a parada dos altos-fornos durante a crise – e, mais tarde, a volta gradual da operação. Outro tema enfrentado em 2020 foi a reestruturação da Usiminas Mecânica, agora dedicada apenas a prestar serviços para as Empresas Usiminas.

Os bons resultados obtidos, apesar das dificuldades, permitem que entremos nessa nova década olhando para o futuro e para a construção da perenidade da empresa. Estamos fortemente engajados em temas ESG (Ambiental, Social e Governança, na sigla em inglês), em linha com a estratégia de sustentabilidade no longo prazo.



Aprofundamos medidas que começaram a ganhar corpo nos últimos anos. Em 2018, criamos uma área de Integridade independente, ligada ao Conselho de Administração, que ampliou o grau de governança da Usiminas. Desde o lançamento do programa, focamos muito na sua efetividade. Aprimoramos outros aspectos da governança da Usiminas.

Na área social, o Conselho apoiou as iniciativas propostas pela Diretoria para o enfrentamento da crise gerada pela pandemia. Foram importantes ações voltadas tanto para nosso público interno quanto externo. Avançamos, ainda, na concretização de nosso Programa de Diversidade e Inclusão.

A dimensão ambiental contou com importantes avanços no controle das emissões atmosféricas na unidade de siderurgia em Ipatinga e na implantação do novo sistema de tratamento de rejeitos da unidade de mineração, que irá substituir a utilização de barragens.

Outro ponto de destaque foi o aprimoramento da governança dos temas ESG por meio da concretização de uma proposta da Diretoria de criação de uma área que centralize a discussão desta importante agenda corporativa.

Destaco que os compromissos dos diretores também deverão cada vez mais estar alinhados com essa agenda. Cerca de 20% do bônus da Diretoria terá ligação com temas ESG, conforme regras aprovadas pelo Conselho de Administração em fevereiro de 2021, com valores a serem pagos em 2022. Outros dois avanços inseridos na agenda de 2021 são a estruturação, pelo Conselho de Administração, do gerenciamento de riscos com a criação de uma Política Corporativa que definirá competências e modo de atuação, além disto, realizaremos a atualização do inventário de emissões de CO₂ e a sua certificação por entidade externa, como base de estruturação de um plano de redução de emissões.

Pelo segundo ano consecutivo, aprimoramos o relato da Companhia, por iniciativa da Diretoria Executiva, de acordo com o padrão internacional da Global Reporting Initiative – GRI e, agora, com asseguração por terceiro independente, sinal de reforço do compromisso da companhia com a transparência. Nas próximas páginas, o trabalho de melhoria contínua que a equipe da companhia construiu ao longo de 2020 para nossos colaboradores e colaboradoras, para as comunidades vizinhas às nossas operações, nossos acionistas, parceiros e também para o meio ambiente poderá ser conhecido em detalhes.



Ruy Hirschheimer
Presidente do Conselho de
Administração da Usiminas

Carta do presidente | GRI 102-14 |

A pandemia teve um impacto enorme na vida das empresas e, no caso da Usiminas, não foi diferente. Apesar das dificuldades, tomamos uma série de decisões com uma rapidez muito grande e conseguimos construir, ao final de 2020, o melhor resultado dos últimos 12 anos. Sem deixar de observar com rigor a segurança e a saúde de nossos colaboradores e colaboradoras, avançamos em nossa competitividade – sobretudo em duas frentes. Uma delas é a redução de custos, que tem sido um trabalho permanente. Outra está no empenho em aprimorar o atendimento ao cliente. Na indústria automotiva, uma parcela significativa de nossas entregas às montadoras já é feita *just in time*. Para esse atendimento, uma de nossas empresas, a Soluções Usiminas, maior distribuidora e maior centro de serviços de aços planos no Brasil, realiza um papel extremamente importante na execução de aços cortados, com peças entregues a montadoras e outras indústrias já soldadas.

Um dos pilares de nossa estratégia, a agenda ESG (Ambiental, Social e Governança, na sigla em inglês), ganhou um reforço com a criação da gerência-geral de Sustentabilidade no dia 1º de junho de 2020, diretamente ligada à presidência. Nomeamos também um Comitê de Sustentabilidade, que se reúne regularmente com a presença de toda a diretoria.

Na agenda ambiental, a Companhia investiu 25 milhões de reais em 2020. Boa parte desses recursos foram destinados para atualização do maquinário e seu padrão de eficiência sob a ótica ambiental. Na Mineração, a Usiminas obteve em 2020 o licenciamento ambiental para a implantação do Sistema de Disposição de Rejeitos Filtrados (*Dry Stacking*), que permitiu avançarmos – apesar da pandemia – no encerramento do uso de barragens de rejeitos nas operações. Esse projeto representa inovação e visão de futuro. A conclusão das obras, prevista para 2021, vai colocar a Usiminas no estado da arte tecnológico em termos globais.

No aspecto social, em que somos referência há décadas com diversas iniciativas, também estamos avançando. Um dos destaques é o Programa de Diversidade e Inclusão, para o qual estabelecemos cinco frentes: gênero, raça e etnia, gerações, pessoas com deficiência e LGBTI+. Para cada uma delas, criamos grupos de voluntários, formados por nossos co-

laboradores e colaboradoras, que se dispõem a discutir, analisar, e propor ações. Cada um deles tem a liderança de um executivo, como *sponsor*.

A Usiminas reafirma seu compromisso com o Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU) e participa em quatro plataformas de ação: pela água, pelo clima, contra a corrupção e pela comunicação e engajamento.

Neste ano, começamos a avançar no planejamento da visão estratégica para 2030. Essa análise considera necessariamente aspectos de redução da emissão de CO₂. Estamos atualmente realizando um amplo inventário de emissões e, com a conclusão

desse processo, previsto para 2021, teremos condições de estabelecer metas para o longo prazo. Somos líderes no mercado brasileiro de aços planos há décadas, e projetamos continuar inovando para manter o portfólio de produtos atualizado. Mantivemos inovação permanentemente nos últimos 50 anos, em nosso Centro de Pesquisa inaugurado uma década após a fundação da Companhia. Foi lá que, em 1976, iniciei minha carreira na Usiminas. Como parte dessa história, e com olhos voltados para o futuro, posso dizer que continuamos acreditando na capacidade do Brasil, e no empenho de nossa equipe para criar valores, riquezas e trabalhar para construir um presente e um futuro cada vez melhor. Esse é o nosso compromisso.



Sergio Leite de Andrade
Diretor-Presidente da Usiminas

Sobre este Relatório

A Usiminas - Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. - apresenta seu Relatório de Sustentabilidade, abrangendo o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020, para dar transparência à sua estratégia e a suas práticas de sustentabilidade. | [GRI 102-1; 102-50](#) |

A publicação do Relatório de Sustentabilidade tem periodicidade anual, sendo o último relatório publicado em 2020, referente ao ano de 2019. Este relatório foi elaborado de acordo com as GRI Standards: opção essencial, o padrão de reporte mais abrangente e internacionalmente reconhecido. | [GRI 102-51; 102-52; 102-54](#) |

O Índice de Conteúdo GRI encontra-se no final deste relatório, com todas as informações disponibilizadas, de acordo com as diretrizes GRI. | [GRI 102-55](#) |

Em atenção a um espectro mais amplo de *stakeholders*, a Usiminas começou — de maneira preliminar — a incorporar alguns requerimentos das normas Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) neste relatório.

Com o objetivo de tornar a informação a seus *stakeholders* mais assertiva, a Companhia desenvolveu um exercício de materialidade para direcionar a elaboração deste relatório.

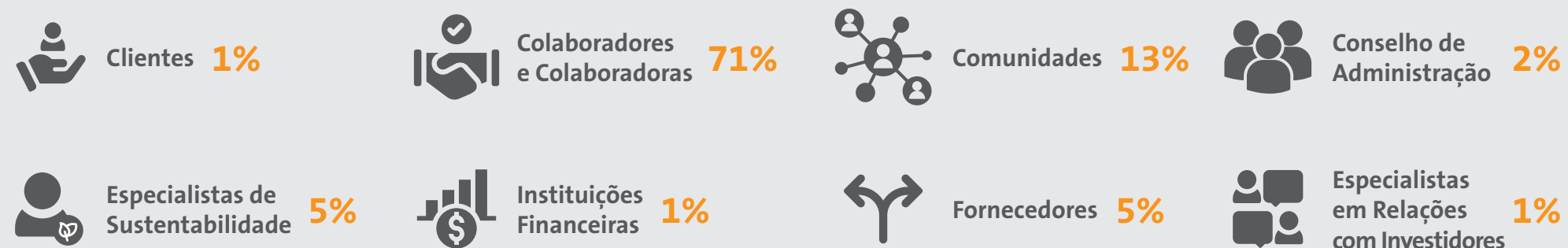
A partir de um levantamento preliminar de aspectos da gestão da sustentabilidade, de acordo com a relevância frente a impactos ambientais, econômicos e sociais, e a influência de cada um deles entre *stakeholders*, foram identificados 12 temas prioritários (*veja metodologia no quadro abaixo*).





MATERIALIDADE

Os temas materiais da consulta foram definidos após *benchmarking* realizado com *frameworks, ratings* ESG, pares e pesquisa *online* com público indicado. A ampla pesquisa a respeito desses temas foi realizada com os seguintes públicos de interesse, selecionados pela área de sustentabilidade após sugestão da consultoria contratada, um total de 210 respondentes:



O resultado é a seguinte materialidade



| GRI 102-40; 102-42; 102-43; 102-44; 102-46; 102-49 |

Consciente da importância de realizar ações concretas de sustentabilidade, a Usiminas está atenta à Agenda 2030 e aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) – um plano de ação global desenvolvido por meio de uma parceria entre o poder público, a academia, a sociedade civil e o setor privado. | GRI 102-12 |

Ao longo do relatório, as menções à Usiminas e à Companhia abrangem o conjunto de empresas reportadas, sendo elas: Usiminas, Unigal Usiminas, Mineração Usiminas, Usiminas Mecânica e Soluções Usiminas. O termo “Empresas Usiminas” também poderá ser utilizado em contextos específicos. Informações adicionais e esclarecimentos de dúvidas sobre o conteúdo deste relatório podem ser obtidos junto à equipe de Sustentabilidade da Usiminas pelo e-mail sustentabilidade@usiminas.com.

| GRI 102-53 |

O conteúdo do Relatório teve verificação externa realizada pela empresa BSD Consulting. | GRI 102-56 |

Estudo de limite - Temas materiais Usiminas 2020 | GRI 102-46; 102-47 |

| Tema material | Disclosures | Dentro ou fora? | Onde? (acionistas/investidores, clientes, colaboradores, comunidades, fornecedores, governo, meio ambiente e operação) | Direto ou indireto? |
|--|--|-----------------|--|---------------------|
| Ética e transparência | GRI 205 - Combate à corrupção | Dentro e fora | | |
| Governança Corporativa | GRI 102 - Governança Corporativa | Dentro e fora | | |
| Gestão de resíduos e materiais perigosos | GRI 301 - Materiais GRI 306 - Resíduos | Dentro e fora | | |
| Gestão da água e efluentes | GRI 303 - Água e efluentes | Dentro e fora | | |
| Biodiversidade e uso do solo | GRI 304 - Biodiversidade | Fora | | |
| Emissões de gases de efeito estufa | GRI 305 - Emissões EM-IS-110a.1 - Emissões de GEE | Fora | | |
| Segurança de barragens | GRI 307 - Conformidade Ambiental | Dentro e fora | | |
| Saúde e segurança ocupacional | GRI 403 - Saúde e segurança do trabalho EM-IS-320a.1 - Saúde e segurança da força de trabalho | Dentro e fora | | |
| Treinamento e capacitação | GRI 404 - Capacitação e educação | Dentro e fora | | |
| Diversidade, igualdade e inclusão | GRI 405 - Diversidade e igualdade de oportunidades GRI - 406 - Não discriminação | Dentro e fora | | |
| Relacionamento com a comunidade | GRI 413 - Comunidades locais EM-MM-210a.2 e EM-MM-210a.3 - Segurança, Direitos Humanos e Direitos dos Povos Indígenas | Dentro e fora | | |
| Qualidade de ar e poluentes | SASB EM-MM-120a.1 - Qualidade do ar | Dentro e fora | | |



PERFIL CORPORATIVO

A Usiminas

Com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, a Usiminas possui o maior complexo siderúrgico de aços planos do Brasil. Com 58 anos de operação, a Companhia mantém atividades em toda a cadeia do setor, desde a extração do minério até a produção de aço e sua transformação em produtos customizados para o mercado.

| [GRI 102-3](#) |

Com 23.046 colaboradores e colaboradoras (12.109 colaboradores próprios e 10.937 colaboradores terceiros) e receita líquida total de R\$ 16,088 bilhões em 2020 (resultado 8% superior ao exercício de 2019, quando os números da empresa atingiram a marca de R\$ 14,949 bilhões), o aço produzido e transformado pelas Empresas Usiminas está presente no dia a dia de milhões de pessoas na forma de carros, casas, prédios, pontes, eletrodomésticos, navios, móveis em aço, equipamentos e máquinas agrícolas.

Por meio de produtos de ponta e serviços de alto valor agregado, a Companhia movimenta a indústria e contribui para o desenvolvimento do Brasil, com operações situadas estrategicamente nas regiões mais industrializadas do país. | [GRI 102-4](#) |



Visão e Valores | GRI 102-16 |

A visão da Usiminas é ser referência em qualidade e gestão na indústria do aço, com foco nas pessoas, clientes e na geração de resultados sustentáveis, sem perder de vista a segurança de seus colaboradores e colaboradoras. Para isto, a Companhia possui o DNA Usiminas, um conjunto de competências e comportamentos para o dia a dia de todo o time.

A Companhia busca oferecer soluções integradas, customizadas, completas e alinhadas às necessidades de cada cliente para os maiores desafios industriais do país, com seus produtos e serviços presentes em relevantes cadeias produtivas.

A Usiminas cria valor para a sociedade, oferecendo produtos e serviços de qualidade aos clientes, gerando retorno aos acionistas, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores e colaboradoras, controlando e mitigando impactos ambientais e sociais. Além dos resultados econômicos que são distribuídos à sociedade por meio da geração de empregos e pagamento de impostos. | GRI 203-2 |

Investe, também, no desenvolvimento das comunidades onde atua, seja com programas estruturados em parceria com o poder público e as próprias comunidades ou por meio do Instituto Usiminas e da Fundação São Francisco Xavier (FSFX), braços de responsabilidade social da Usiminas nas áreas de saúde, educação, cultura e esporte.

A Usiminas acredita que o Zero Acidente é possível, e é uma meta prioritária que busca diariamente em todas as atividades desenvolvidas em nossas operações. O time é estimulado a cooperar com empenho na melhoria do clima de trabalho e da humanização dos nossos ambientes, agindo com respeito em relação às diferenças.

O foco é a excelência, a busca pela satisfação dos nossos clientes, conquistando sua fidelidade, atendendo aos requisitos acordados e superando as expectativas. A agilidade na tomada de decisões, austeridade nos gastos e simplificação da burocracia contribuem para uma postura cada vez mais competitiva diante dos mercados interno e externo.

OS VALORES DA USIMINAS



PESSOAS



CLIENTES



RESULTADOS



SEGURANÇA



QUALIDADE

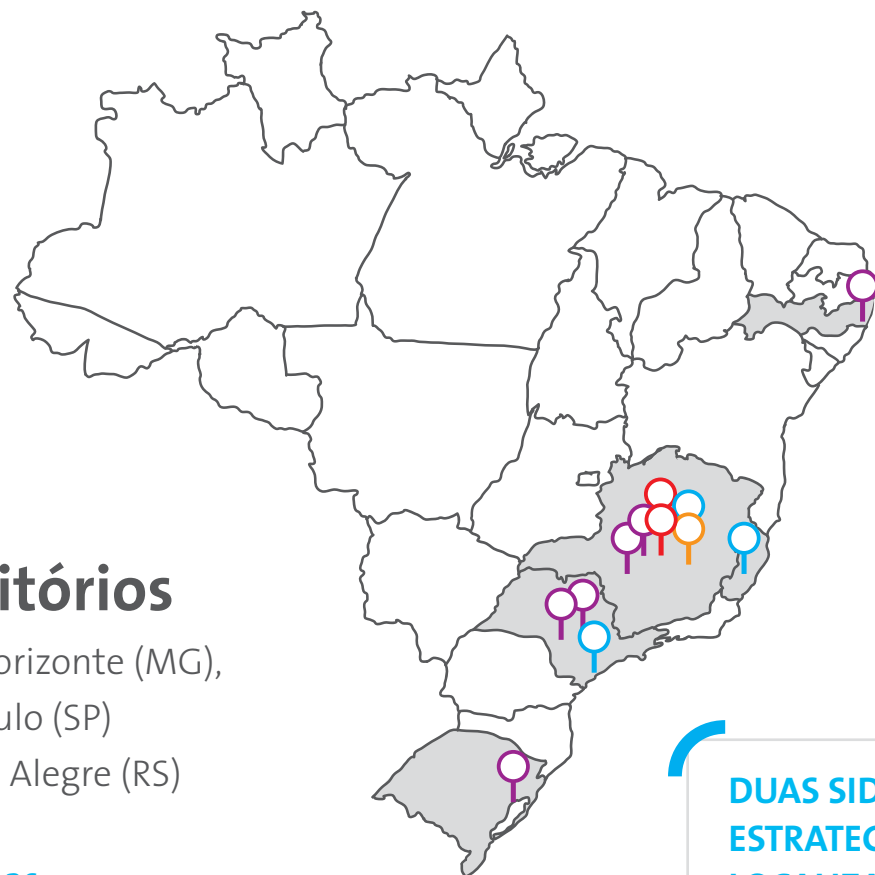
DNA USIMINAS

- Proteger a Vida
- Colaboração
- Abertura para o Novo
- Conduzir aos Resultados
- Comprometimento com os Resultados
- Disciplina Operacional
- Foco no cliente
- Simplicidade e Agilidade
- Inspirar e Desenvolver pessoas



Onde Atuamos | GRI 102-7 |

A Usiminas opera em diversos segmentos da cadeia de valor, como mineração e logística, bens de capital e distribuição e soluções customizadas.



Escritórios

Belo Horizonte (MG),
São Paulo (SP)
e Porto Alegre (RS)

Usiminas
Ipatinga (MG), Cubatão (SP) e Vitória (ES)

Mineração Usiminas
Itatiaiuçu (MG) e Mateus Leme (MG)

Soluções Usiminas
Guarulhos (SP), Betim (MG), Santa Luzia (MG), Cabo de Santo Agostinho (PE), Taubaté (SP) e Porto Alegre (RS)

Usiminas Mecânica
Ipatinga (MG)

DUAS SIDERÚRGICAS ESTRATEGICAMENTE LOCALIZADAS AO LONGO DO PRINCIPAL EIXO INDUSTRIAL DO BRASIL, COM UNIDADES DE VENDAS PRESENTES NAS PRINCIPAIS REGIÕES DO PAÍS.

4.246
Fornecedores
(Com movimentação)

23 mil
Colaboradores | GRI 102-7 |

Unidades de Negócios

A Usiminas possui quatro unidades de negócio, nas quais opera com cinco empresas: Siderurgia (Usiminas e Unigal Usiminas), Mineração (Mineração Usiminas), Transformação do Aço (Soluções Usiminas) e de Bens de Capital (Usiminas Mecânica). Em 2021, a Unidade de Bens de Capital foi incorporada à Unidade de Siderurgia. | GRI 102-2; 102-45 |

| Siderurgia

Na unidade de negócios da siderurgia, a Usiminas produz e comercializa os seguintes produtos laminados planos de aço carbono: placas, chapas grossas, produtos laminados a quente, produtos laminados a frio (não-revestidos), eletro galvanizados e galvanizados por imersão a quente (revestidos). Com emprego de tecnologia de ponta, inclusive com atributos sustentáveis, a empresa se destaca na produção nacional de aços planos (veja mais detalhes na pág. 16).

Tanto em Ipatinga, em Minas Gerais, como em Cubatão, em São Paulo, as usinas são integradas. Na usina de Cubatão, as áreas primárias (processo de pátio de matérias-primas até a aciaria) estão

temporariamente desligadas. Em 2020, a Companhia também abafou dois dos três altos-fornos da usina localizada em Minas Gerais devido a redução de demanda gerada pela pandemia.

A maior parte dos negócios da Usiminas se destina ao mercado interno, que concentrou, em 2020, 88,7% das vendas totais da empresa, o correspondente a 3,3 milhões das 3,7 milhões de toneladas de produtos fabricados. O mercado externo também possui relevância para as operações da Companhia. Os principais destinos das exportações da empresa no ano passado foram: Argentina, Reino Unido e Alemanha. | GRI 102-6 |

No mercado interno, a Usiminas comercializa um diversificado leque de produtos para os segmentos automotivo, grande rede e industrial, com participação de 31,0%, 34,1% e 34,9% de suas vendas, respectivamente.

Outra empresa que atua no segmento de siderurgia é a Unigal Usiminas, uma *joint venture* entre a Usiminas e a Nippon Steel Corporation criada em 1999. O foco é a fabricação de bobinas de aço revestidas por imersão a quente, destinadas às indústrias automobilísticas, de utilidades domésticas e de construção civil. Suas operações estão localizadas na unidade de Ipatinga.

Com uma estrutura logística composta por cinco centros de distribuição, sete depósitos para clientes e dois portos, localizados predominantemente nas regiões sudeste e sul, a Usiminas tem se destacado não só pela qualidade de seus produtos e serviços, mas também como a maior fornecedora de aços planos para os principais segmentos consumidores do país.

O foco em eficiência assegura o uso cada vez mais estratégico das malhas ferroviárias e rodoviárias brasileiras, assim como a adoção crescente de modalidades alternativas de atendimento (por exemplo, a cabotagem para os mercados do Norte e Nordeste).

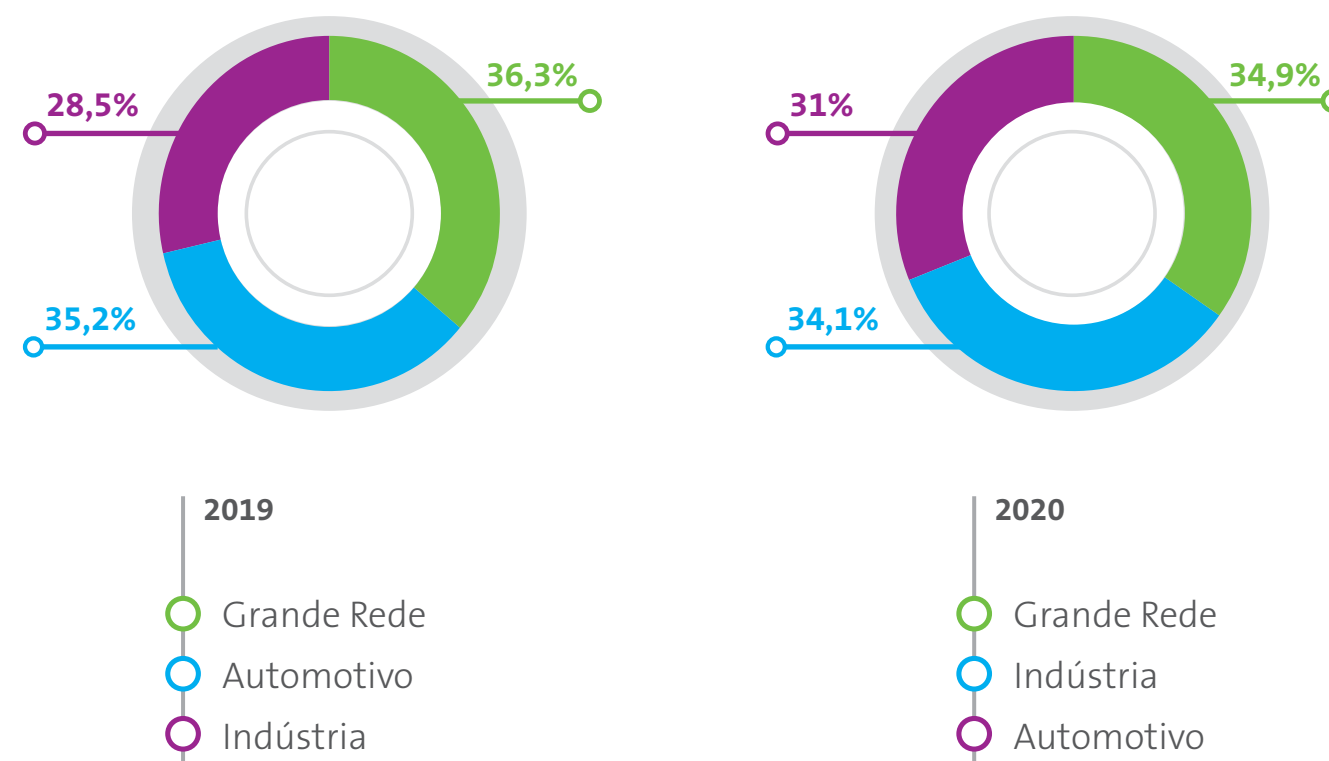
Distribuição das vendas por destino

Em milhares de toneladas



Distribuição de vendas por segmentos no mercado interno

(em volume)



| Mineração

Em 2020, a Mineração Usiminas S.A. (MUSA) completou 10 anos de existência. Em sua formação, a partir de uma *joint venture* entre a Usiminas e o grupo japonês Sumitomo Corporation, o foco era atender às demandas da própria Usiminas. Cerca de 65% do total comercializado pela empresa foi direcionado ao mercado externo. O restante foi vendido internamente, sendo boa parte para a Usina de Ipatinga, equivalente a um volume de 2,2 milhões de toneladas – cerca de 25% das vendas totais da MUSA dentro e fora do país.

Dessa forma, a Companhia reforça sua posição como uma mineradora com competitividade internacional e não se limita apenas a ser um braço de mineração de uma siderúrgica. | [GRI 102-6](#) |

Com investimentos em áreas como o peneiramento de alta frequência, que permite a obtenção de um minério mais concentrado, de teor de pureza acima de 65% de ferro, realizados ao longo de 2020, a MUSA deu um passo relevante para se posicionar como fornecedora de produtos de qualidade premium no

mercado internacional. Apesar das dificuldades do ano, em meio à pandemia, a Companhia conseguiu também obter o licenciamento para a implantação do Sistema de Disposição de Rejeitos Filtrados (*Dry Stacking*), cujas obras foram imediatamente iniciadas em 2020, com investimento aprovado de R\$ 160 milhões.

A conclusão desse processo permitirá o encerramento do ciclo de disposição de rejeitos. O compromisso da empresa com a descaracterização de barragens avançou de maneira consistente em 2020 com a conclusão da descaracterização da barragem Somisa e a validação do processo pelos órgãos de fiscalização, emitida em janeiro de 2021 ([veja mais nas págs. 37 – sobre metas - e 129 – sobre descomissionamento](#)).

Cerca de 20% do material usado atualmente pela MUSA vem dos resíduos descomissionados das barragens. Tal processo obedece aos mais criteriosos padrões de segurança e estão inseridos no projeto de descaracterização dessas estruturas. Isso permite o aproveitamento econômico desses rejeitos e a reabilitação am-

biental das áreas de barragens.

Com atividades de extração e beneficiamento de minério de ferro nas minas localizadas nas cidades de Itatiaiuçu e Mateus Leme, em Minas Gerais, a MUSA produz *pellet feed*, sinter feed e granulados, tanto para atender siderúrgicas da Usiminas, quanto outros clientes no mercado interno e externo. A empresa possui capacidade logística com modais integrados, além de um terreno estratégico na Baía de Sepetiba, em Itaguaí, no Rio de Janeiro, no centro de um dos mais importantes complexos portuários do país.

No processo de distribuição, transportadoras independentes contratadas cumprem o trajeto rodoviário até os terminais ferroviários localizados em Itaúna, Sarzedo e Santa Luzia, todos em Minas Gerais. A responsabilidade pelas demais etapas de distribuição se define segundo os acordos comerciais, sejam elas destinadas à divisão de siderurgia da Usiminas, sejam aos terminais portuários, quando voltadas ao mercado externo.





| Transformação do Aço

Assim como a divisão de mineração, a Soluções Usiminas também completou uma década de existência em 2020. A empresa possui uma moderna infraestrutura de processamento e está preparada para atender às demandas de diversos segmentos do mercado, em qualquer quantidade e formato.

Com um amplo portfólio, atua na área de serviços com a distribuição de aço e na fabricação e venda de tubos de pequeno diâmetro em todo o território nacional. | **GRI 102-6** | A capacidade atual de processamento de produtos com alto valor agregado possui cerca de 2 milhões de toneladas de aço por ano em suas sete unidades industriais, distribuídas nos estados do Rio Grande do Sul, São Paulo, Minas Gerais e Pernambuco. Atende diversos setores econômicos, tais como Automotivo, Construção Civil, Distribuição, Eletroeletrônico, Máquinas e Equipamentos, Eletrodomésticos, dentre outros.

As vendas das unidades de negócio Distribuição, JIT/Serviços e Tubos foram responsáveis por respectivos 36,5%, 56,3% e 7,2% do volume vendido em 2020.

A capacidade de atendimento *just in time* na construção civil da Soluções Usiminas foi utilizada durante a pandemia para, em parceria com a Quick House, permitir a construção, em 60 dias, do maior hospital modular da América do Sul. A unidade, com capacidade para 300 leitos, 120 deles de UTI, foi concluída no aeroclube da cidade de Nova Iguaçu, no Rio de Janeiro, para atendimento aos pacientes da Covid-19.

| Bens de Capital

Há 50 anos no mercado, a Usiminas Mecânica S.A. passou por uma ampla reestruturação ao longo do ano de 2020. Após a mudança, a Companhia manteve em seu escopo de atividades apenas aquelas relacionadas à prestação de serviços de manutenção e obras para a Usiminas e suas controladas.




A referida reestruturação decorre do fato de a Usiminas Mecânica, cujas atividades não constituem o *core business* da Usiminas, ter apresentado significativa redução na geração de caixa nos últimos cinco anos, com resultados decrescentes nos segmentos de montagem industrial e manufatura. | **GRI 102-6** |



Produtos e Serviços

Visando incorporar os requisitos necessários para o alcance dos padrões de qualidade demandados pelos clientes, por meio de melhoria contínua em seus métodos e processos, a Companhia mantém a certificação do seu Sistema de Gestão da Qualidade, com base na NBR ISO 9001:2015 e na IATF 16949:2016, norma que se aplica aos fabricantes da cadeia de fornecimento automotivo mundial.

A Usiminas possui, também, certificações que atestam a confiabilidade dos resultados das análises de laboratórios, assim como a qualidade de seus produtos, obtidas por meio de entidades certificadoras nacionais e internacionais:

| Segmento | Entidade Certificadora | Segmento País da certificadora |
|---|--|--------------------------------|
|  Naval | American Bureau of Shipping – ABS | EUA |
| | Bureau Veritas – BV | França |
| | Korean Register of Shipping – KR | Coreia do Sul |
| | Lloyd’s Register of Shipping – LR | Grã-Bretanha |
| | Det Norske Veritas – Germanischer Lloyd – DNV – GL | Noruega |
| | Bureau Veritas – BV (chapas de aço grau IIB / IIC, conforme norma da Petrobras) | França |
| | Nippon Kaijji Kyokai – NKK | Japão |
|  Energia | Eletrobras Termonuclear S/A | Brasil |
| | Instituto Brasileiro de Qualidade Nuclear – IBQN | Brasil |
|  Vários | TÜV (AD2000W0 / PED - produtos para vaso de pressão) | Alemanha |
| | Instituto Argentino de Normalização – IRAM / INTI | Argentina |
| | TÜV (USIPROT500 – blindados para Exército Brasileiro) | Alemanha |
| | DNV-GL – Contéudo Local | Brasil |
| | Lloyd’s Register of Shipping – LR (ELV Compliance) | Grã-Bretanha |
| | Associação Brasileira de Normas Técnicas– ABNT: NBR 7008 (chapas e bobinas de aço revestidas com zinco ou com liga zinco-ferro pelo processo contínuo de imersão a quente) | Brasil |
| | INMETRO (acreditação de laboratórios internos - Calibração Força, Torque e Dureza; Calibração Pressão; Ensaio Tração, Charpy, Dureza e Químicos) | Brasil |





Todos os produtos da Companhia são avaliados quanto ao impacto sobre a saúde e segurança relativos à sua aplicação pelos clientes. As informações relevantes, sejam de cunho técnico, de descarte ou de uso seguro, são apresentadas na embalagem e rótulo dos produtos, conforme as normas vigentes no país de comercialização. Além disso, a Usiminas emite o Certificado de Inspeção do Produto, que comprova as propriedades químicas, mecânicas e físicas de um material, garantindo que o produto cumpre normas específicas ou normas de uma organização internacional. Além das informações específicas dos produtos e dos clientes, o certificado traz:

- Os logotipos dos selos verdes RoHs e ELV: A diretiva *Restriction on Hazardous Substances* (RoHS) visa proteger o meio ambiente e a saúde das pessoas, por meio da restrição do uso de determinadas substâncias, como chumbo, mercúrio, cádmio e cromo hexavalente, no processo siderúrgico;
- A *End of Life Vehicles* (ELV): Define a regulamentação similar ao RoHS para veículos de passeio comercializados na União Europeia, visando a redução de impactos ambientais pela coleta, reuso e reciclagem de componentes. Desde 2007, a Usiminas mantém essas certificações emitidas pelo Bureau Veritas;
- A indicação para consulta da FDS/MSDS A Ficha de Dados de Segurança de Material (FDS) - ou *Material Safety Data Sheet* (MSDS), em inglês - é a documentação que fornece informações sobre vários aspectos quanto à proteção, segurança, saúde e meio ambiente. A FDS fornece conhecimentos básicos sobre os materiais, recomendações sobre medidas de proteção e ações em situações de emergência. Além disso, traz dados físicos, instruções para transporte, armazenamento e manuseio.

Para os clientes que requisitam, a Usiminas Siderurgia apresenta uma carta declaratória sobre o Percentual de Conteúdo Local. Trata-se de um Regulamento estabelecido pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), que visa incrementar a participação da indústria brasileira de bens e serviços nos projetos de exploração e desenvolvimento da produção de petróleo e gás natural, resultando na obrigatoriedade de que a família “chapas grossas de aço carbono” possua a Certificação de Conteúdo Local (CCL). Em 2016, uma CCL com validade de quatro anos foi emitida pela empresa Det Norske Veritas, DNV-GL, com o percentual de 100% de conteúdo local para as chapas grossas da Usiminas Siderurgia. | [GRI 416-1](#) |



Inovação e Desenvolvimento de Produtos

Os produtos desenvolvidos pela Usiminas são historicamente reconhecidos por seu elevado valor tecnológico e por sua reconhecida qualidade no mercado de aços planos. O Centro de Pesquisa da Usiminas, inaugurado em 1971, é o maior em siderurgia da América Latina, e confere à Companhia um alto diferencial tecnológico e de qualidade no mercado.

Esses conhecimentos são aplicados, sobretudo, nas seguintes atividades:

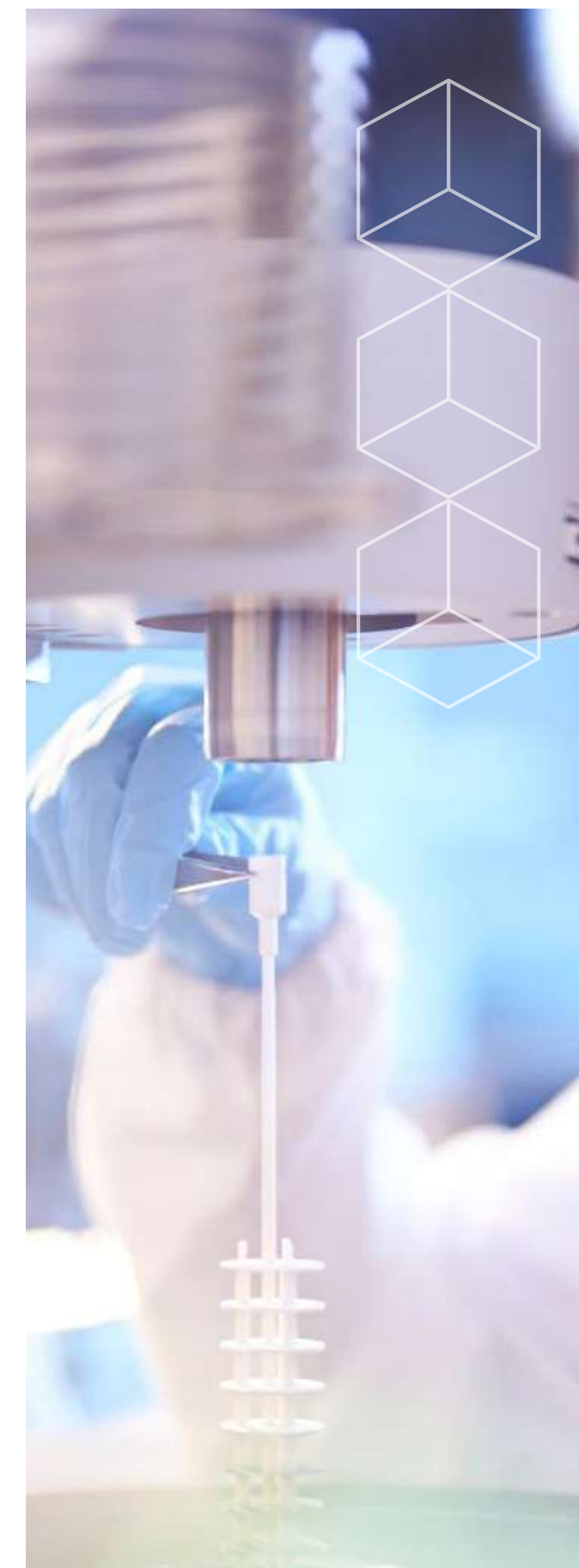
- 1.** Desenvolvimento de produtos - novos aços e aprimoramento daqueles já produzidos;
- 2.** Engenharia de aplicação - comportamento dos aços em serviço e suporte técnico a clientes;
- 3.** Melhoria dos processos industriais de fabricação do aço;
- 4.** Identificação e avaliação de novas tecnologias.

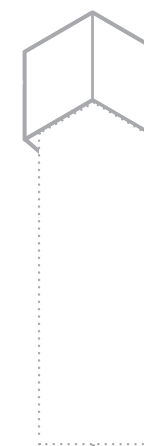
Destaca-se, em 2020, o desenvolvimento de quatro novos aços em escala industrial, o apoio ao desenvolvimento industrial de 14 qualidades de aços e mais de 50 estudos de suporte a clientes visando à utilização mais eficiente dos aços Usiminas.

Outro atributo relevante das inovações é sua contribuição à sustentabilidade. Um dos destaques nos últimos anos foi o Usi Solar, primeiro aço exclusivo para o mercado de usinas fotovoltaicas, usadas na geração de energia solar. O produto contou com o desen-

volvimento da Soluções Usiminas e do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento. O principal diferencial do Usi Solar é sua alta resistência à corrosão atmosférica, eliminando a necessidade de processos posteriores, tais como pintura ou galvanização. Assim, durante sua produção, há um menor gasto energético, o que torna seu custo mais acessível e com um maior benefício ambiental.

Outra forma de contribuir para a sustentabilidade é desenvolvendo aços de elevado valor tecnológico. Nesta categoria, podemos destacar os chamados “aços elétricos”, capazes de ampliar o rendimento energético de motores, por sua característica de apresentar baixa perda elétrica e alta permeabilidade. Também destacam-se os aços de alta resistência mecânica e espessura reduzida, que trazem benefícios ambientais ao permitir a construção de veículos mais leves, com uma taxa menor de emissão de gases de efeito estufa.





NOVOS PRODUTOS

Com investimento de R\$7,37 milhões em atividades de pesquisa e desenvolvimento em 2020, as Empresas Usiminas lançaram os seguintes novos produtos nesses dois segmentos estratégicos:

AÇOS ELÉTRICOS

No segmento de aços elétricos, no qual o material combina baixa perda elétrica e alta permeabilidade, e assim permite aumentar o rendimento energético de motores, pode-se destacar o seguinte lançamento:

***USI-CORE-500:** Aço laminado a frio utilizado em fins elétricos, para fabricação de motores e compressores. Possui a característica de um aço elétrico semiprocessado, com baixo envelhecimento magnético.

AÇOS DE ALTA RESISTÊNCIA MECÂNICA

No segmento de aços de alta resistência mecânica, permite-se uma redução de espessura dos materiais, sem prejuízo à segurança dos usuários. Essa redução de espessura gera diretamente dois grandes benefícios para sustentabilidade: veículos mais leves, que consomem menos combustível e conseqüentemente geram menor emissão de poluentes, e o menor consumo de recursos como matéria-prima e energia para a confecção das peças utilizadas neles. Nesta categoria podemos destacar os seguintes produtos:

***USI-RAVUR-400:**

Aço desenvolvido em dois segmentos de produto, um como Laminado a Quente (com espessuras entre 2,0 e 6,0 mm) e outro como Chapa Grossa (espessuras entre 20,0 e 70,0 mm).

Apresentam elevada resistência ao desgaste e ao impacto e são destinados aos setores agrícola, indústria pesada e implementos rodoviários.

***USI-LN-1000:**

Aço avançado de ultra resistência laminado a quente, com boa conformação a frio e tenacidade a baixas temperaturas, destinado à fabricação de veículos, mais especificamente em peças, tais como: chassis, fueiros e longarinas.

Criação de Valor

Desde a mineração às atividades comerciais, a Usiminas cria valor no longo prazo ao harmonizar o interesse dos mais variados *stakeholders* e contribuir para o desenvolvimento industrial e social das áreas em que atua sem perder de vista o impacto ambiental.



INPUTS

CAPITAL MANUFATURADO

- Capacidade produtiva de aço bruto de 9,5 milhões ton/ano
- Capacidade produtiva de minério de ferro de 12 milhões ton/ano
- Duas usinas produtoras de aço, localizadas em Ipatinga (MG) e Cubatão (SP)
- Cinco usinas de beneficiamento de minério, localizadas em Itatiaiuçu e Mateus Leme (MG)
- Três complexos de mineração na região de Serra Azul (MG)
- A Usiminas possui, atualmente, uma estrutura logística composta por cinco centros de distribuição e sete depósitos de clientes, além de dois portos.
- Unigal Usiminas, uma *joint venture* com a Nippon Steel, aprimorando o conteúdo tecnológico dentro do aço da Usiminas

CAPITAL INTELECTUAL

- Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Ipatinga - MG onde a Companhia é capaz de desenvolver aços especiais
- Estímulo à coleta e reciclagem do aço, presente nos produtos no final da vida útil, para a fabricação de novos produtos
- Parcerias e alianças com setor automotivo e startups de inovação

CAPITAL HUMANO

- Número de colaboradores e colaboradoras: 12.109
- Número de terceiros contratados: 10.937

ATIVIDADES E GESTÃO

VALORES

Segurança | Pessoas | Clientes | Qualidade | Resultados

Sinergia entre a produção de aço e outros segmentos
Siderurgia + Mineração + Soluções

Além de atender às exigentes demandas do mercado interno, a Usiminas também comercializa seus produtos para diversos países do mercado externo

Atendimento *just in time* e customizado para clientes de diversos segmentos: Automotivo, Industrial, Construção Civil e Linha Branca

Tecnologia de ponta para desenvolver produtos inovadores para setores em ascensão, como o de energia limpa (fotovoltaica e eólica), e de materiais de alto rendimento

Gestão da sustentabilidade para dar consistência às metas sociais, ambientais e de governança da Companhia

Inovação e uso de tecnologia para monitorar e mitigar impactos ambientais

Criação de um ambiente mais favorável à diversidade e inclusão de grupos subrepresentados entre os colaboradores e colaboradoras

Treinamento e apoio à formação das equipes



OUTCOMES (ver em tabela das ODS e Pacto Global, conforme coluna E)

- Siderurgia - 3,7 milhões de toneladas de laminados fabricados e 2,8 milhões de toneladas de aço bruto
- Mineração - 8,7 milhões de toneladas produzidos em 2020, 18,2% mais em relação ao ano passado

- Desenvolvimento de quatro novos aços em escala industrial
- Lançamento de novos produtos ao mercado: aços elétricos e aços de alta resistência mecânica

- *E-Learnings* sobre Código de Ética e Conduta, Política Anticorrupção e Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários
- Aumento de participação de mulheres em cargos de liderança de 5% em 2019 para 11% em 2020
- Desenvolvimento de programas relativos à saúde dos colaboradores e colaboradoras e atuação no combate à Covid-19



INPUTS

| | |
|------------------------------------|--|
| CAPITAL FINANCEIRO | <ul style="list-style-type: none"> Investimento de R\$208,8 milhões na unidade de Mineração Investimento de R\$7,37 milhões em atividades de P&D |
| CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO | <ul style="list-style-type: none"> Fornecedores: 12.540, sendo 11.057 nacionais (88,2%) e 1.483 estrangeiros (11,8%) Relacionamento de confiança e cooperação com clientes Relacionamento com comunidades locais, monitorando e minimizando os impactos das atividades produtivas Parceria com prefeituras das cidades localizadas nas proximidades de suas operações Participação em diversas associações (ver página 111) |
| CAPITAL NATURAL | <ul style="list-style-type: none"> Consumo total de 103 M megalitros de água Reúso e reciclagem do aço no seu processo produtivo Consumo total de combustíveis dentro da organização 49,6 MM GJ, sendo 11,4% de fontes renováveis Consumo total de energia elétrica: 19,5 MM GJ |

ATIVIDADES E GESTÃO

VALORES

Segurança | Pessoas | Clientes | Qualidade | Resultados

Sinergia entre a produção de aço e outros segmentos
Siderurgia + Mineração + Soluções

Além de atender às exigentes demandas do mercado interno, a Usiminas também comercializa seus produtos para diversos países do mercado externo

Atendimento *just in time* e customizados para clientes de diversos segmentos: Automotivo, Industrial, Construção Civil e Linha Branca

Tecnologia de ponta para desenvolver produtos inovadores para setores em ascensão, como o de energia limpa (fotovoltaica e eólica), e de materiais de alto rendimento

Gestão da sustentabilidade para dar consistência às metas sociais, ambientais e de governança da Companhia

Inovação e uso de tecnologia para monitorar e mitigar impactos ambientais

Criação de um ambiente mais favorável à diversidade e inclusão de grupos subrepresentados entre os colaboradores e colaboradoras

Treinamento e apoio à formação das equipes

OUTCOMES (ver em tabela das ODS e Pacto Global, conforme coluna E)

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Receita líquida R\$16,1 bilhões, 8% superior em relação a 2019 EBITDA ajustado R\$ 3,194 bilhões, 62% superior em relação a 2019 e o maior desde 2018 Lucro líquido R\$1,29 bilhão, 243% superior em relação ao registrado em 2019 |
| <ul style="list-style-type: none"> Índice de satisfação dos clientes: 88,8% Melhoria na acessibilidade nas comunidades locais por meio do Programa Usiminas Mobiliza pelos Caminhos do Vale, pavimentando 3 mil km de estradas rurais, atendendo 84 municípios em Minas Gerais Contemplando os diversos municípios onde a Usiminas está presente, e seguindo as diretrizes previstas na Política de Patrocínios da Usiminas, 79 iniciativas culturais, esportivas e sociais receberam o aporte de R\$ 24 milhões no ano de 2020, valendo-se das leis federais e estaduais de incentivo |
| <ul style="list-style-type: none"> Novo sistema de disposição de rejeito substituindo o uso de barragens Recirculação da água em 95% Redução de 17,0% das emissões absolutas diretas de CO₂ e 2,5% das emissões indiretas em relação com o ano anterior 2,28 tCO₂ de GEE emitidos por tonelada de aço bruto, redução de 2,6% em relação ao ano anterior Reaproveitamento dos gases emitidos na geração de energia Inauguração de Central de Monitoramento Ambiental Preservação de 2.900 hectares, desenvolvimento de cinturão verde Programas com foco na preservação de matas ciliares, conservação de nascentes, preservação da fauna silvestre regional |



Prêmios e Reconhecimentos

Ao longo do ano de 2020, a Companhia recebeu diversos prêmios e reconhecimentos por sua atuação em diferentes campos da sociedade. Entre eles, destacam-se:

Toyota Business Practices 2020

Pelo segundo ano consecutivo, a Soluções Usiminas foi homenageada pela Toyota e pela Brasa (Brazilian Automotive Supplies Association). A empresa foi vencedora do Toyota Business Practices 2020, na categoria Meio Ambiente, com o trabalho “Melhoria na gestão da água potável, com o objetivo de redução do desperdício de recursos naturais”.



Personalidades + O Poder em Minas - 300 anos

A revista Mercado Comum, tradicional publicação mineira da área econômica, selecionou o presidente da Usiminas, Sergio Leite, entre as 20 personalidades de maior destaque no *ranking* Personalidades + O Poder em Minas - 300 anos. O reconhecimento da publicação considera, no total, 300 personalidades de diversas áreas e setores da Economia, Cultura, Conhecimento, Política e Vida Social.



Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas

A Usiminas está novamente entre as companhias brasileiras vencedoras da 10ª edição da Pesquisa Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas. Eleita na categoria Siderurgia e Metalurgia.



Prêmio Aberje

O Programa de Diversidade e Inclusão da Usiminas venceu a etapa regional da edição 2020 do Prêmio Aberje (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial), um dos mais importantes reconhecimentos nacionais em comunicação. A empresa ficou com o primeiro lugar da premiação na regional Minas Gerais e Centro Oeste na categoria Diversidade e Inclusão.

Líderes do Brasil

Pelo terceiro ano consecutivo, a Usiminas é a empresa vencedora do Prêmio Líderes do Brasil na categoria Siderurgia. A premiação é oferecida há 10 anos pelo LIDE - Grupo de Líderes Empresariais.



100 Empresas Mais Inovadoras

O trabalho realizado pela Usiminas junto ao ecossistema da inovação foi reconhecido e a Companhia figura entre as 100 empresas que mais promovem inovação aberta (*open innovation*) no Brasil. O resultado é parte do *ranking* realizado pela 100 Open Startups, desde 2016, entidade referência no mercado. A Companhia está, ainda, no *ranking* das 100 empresas mais inovadoras no uso de TI, uma premiação oferecida pela It Mídia em parceria com a PWC.



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Homenagem CNI

A Usiminas recebeu uma homenagem concedida pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) pelo trabalho de manutenção de respiradores hospitalares, para reforço no atendimento de pacientes com Covid-19. As manutenções foram realizadas por equipes das Oficinas de Manutenção da Usina de Ipatinga, das Soluções Usiminas e da Fundação São Francisco Xavier, responsáveis pela calibragem dos equipamentos no Hospital Márcio Cunha, antes do envio dos equipamentos a hospitais de diversas localidades.

Institutional Investor

Prêmio Institutional Investor

A revista internacional *Institutional Investor*, mais uma vez, reconheceu três executivos da Usiminas e o programa de Relações de Investidores (RI) da Companhia como destaques em sua pesquisa anual dedicada ao mercado de capitais na América Latina. O presidente da Usiminas, Sergio Leite, e o vice-presidente de Finanças e Relações com Investidores, Alberto Ono, foram apontados entre os três melhores do *ranking* em suas respectivas funções, dentre as empresas de Metalurgia e Mineração *midcap*. Já o gerente-geral de Relações com Investidores, Leonardo Karam, foi reconhecido como o melhor profissional da categoria pelos analistas *sell-side* e o terceiro melhor na avaliação geral. A revista também premiou o programa e a equipe de RI da Companhia, bem como suas ações em sustentabilidade.



Zeladoria do Planeta

A atuação da Usiminas em áreas verdes, na Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Usipa - onde funciona o Viveiro de Mudas da Companhia - foi reconhecida pela entidade ambiental Zeladoria do Planeta. A premiação, realizada desde 2004, tem como objetivo identificar e reconhecer iniciativas que se destacaram no desenvolvimento de projetos socioambientais.



2

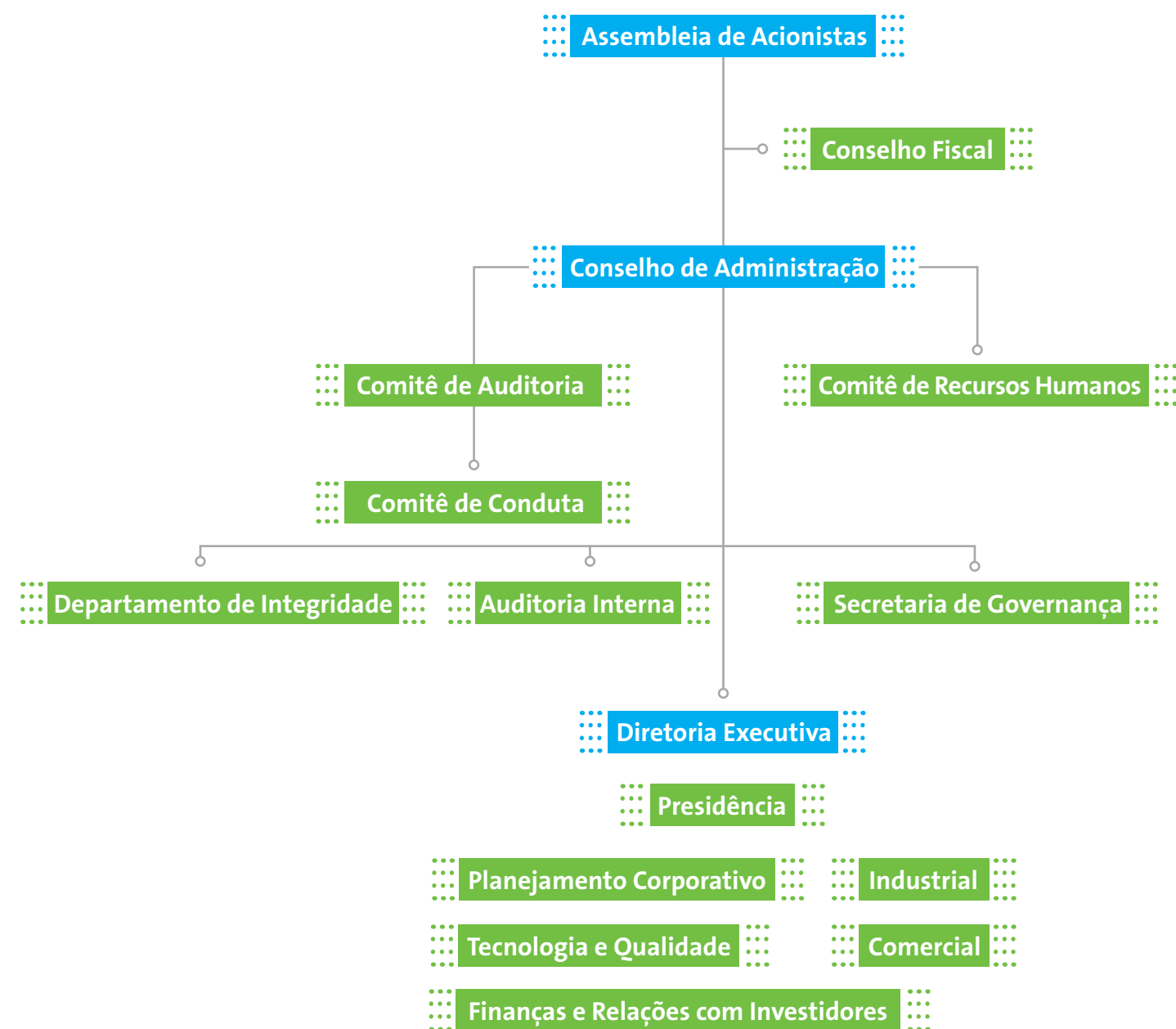
GOVERNANCA CORPORATIVA

A Usiminas é uma empresa de sociedade anônima de capital aberto, com ações listadas no Nível 1 de Governança da B3 S.A. (Brasil, Bolsa, Balcão), no Over-The-Counter (OTC), em Nova York, e no Latibex, índice que reúne as ações de empresas latino-americanas negociadas em euro na Bolsa de Madri. | **GRI 102-5** | Seu modelo de governança visa, portanto, assegurar a geração de valor para *stakeholders*, a segurança para os investidores e a transparência na gestão, além de garantir o atendimento a exigências governamentais e a requisitos de mercado. Com vistas a atender as expectativas de seus públicos de interesse, a Companhia realiza prestações de contas seguindo padrões internacionalmente aceitos e conduz todas as suas unidades controladas por um mesmo Código de Ética e Conduta, abrangente e rigoroso.



Estrutura de Governança Corporativa

| GRI 102-18 |



A gestão da sustentabilidade está atrelada diretamente à Presidência da Companhia, com a criação da gerência-geral da Sustentabilidade no dia 1 de junho de 2020 (veja mais na [pág. 34](#)).

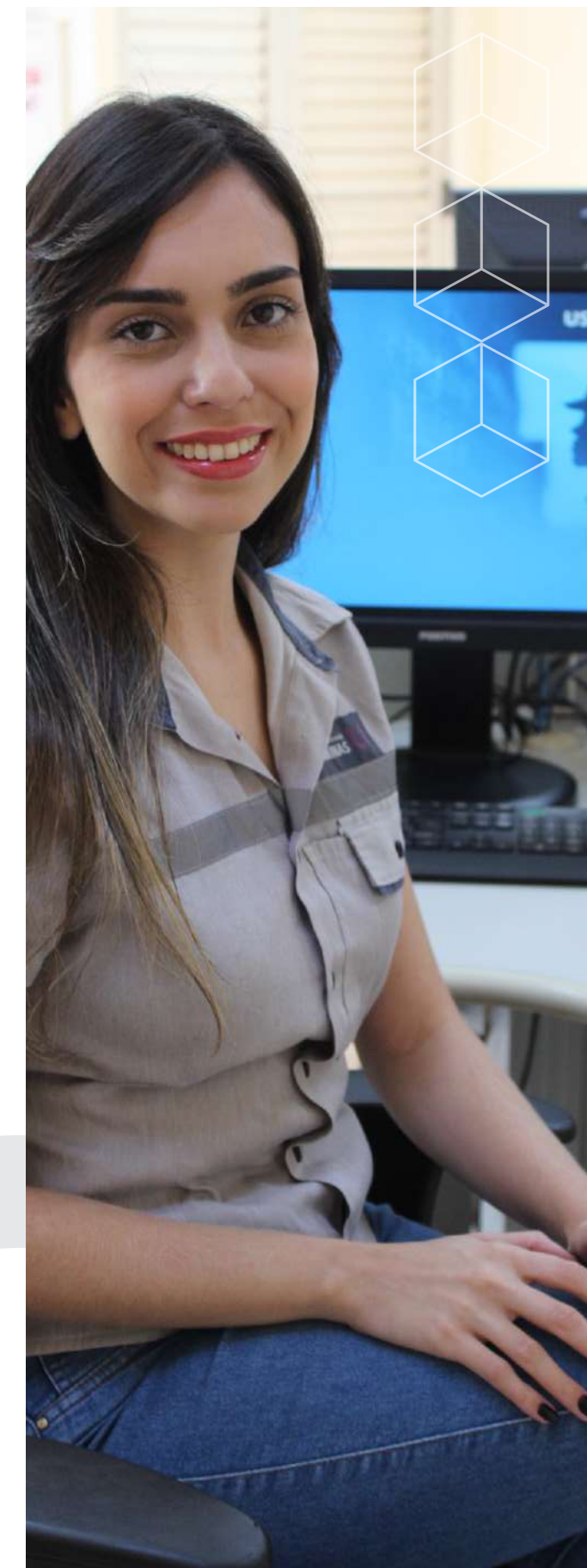
Conselhos e Comitês

| Conselho de Administração

| GRI 102-22; 102-23; 102-24; 102-26; 102-30; 102-31; 102-33; 405-1 |

O Conselho de Administração da Usiminas estabelece a orientação geral dos negócios, decide sobre questões estratégicas, define políticas, avalia e acompanha os riscos e assegura o cumprimento do objeto social da Companhia, visando a sua perenidade e considerando seus impactos na sociedade e no meio ambiente. Também determina as atribuições, remuneração e metas dos Diretores Executivos.

O Presidente deste órgão de governança é eleito pela Assembleia Geral. É vedada a acumulação dos cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente.



| GRI 405-1 |

Há uma mulher entre os oito membros titulares do Conselho de Administração, que também possui um titular como representante dos colaboradores e colaboradoras e aposentados da Usiminas, escolhido diretamente pelo voto deste público. Todos os demais membros titulares e suplentes são indicados pelo grupo controlador da Companhia, havendo membros independentes dentre eles, levando-se em consideração as competências e experiências específicas, além de aspectos reputacionais. Considerando a totalidade dos membros do Conselho de Administração (titulares e suplentes), 26,7% possuem mais de 60 anos e 53,3% possuem entre 50 e 60 anos.

| Percentual de membros do conselho por gênero e idade

Diversidade nos órgãos de governança - conselho de administração

| Por gênero | Membros | Suplentes |
|------------|---------|-----------|
| Masculino | 87,5% | 100,0% |
| Feminino | 12,5% | 0,0% |

| Por faixa etária | Membros | Suplentes |
|-------------------|---------|-----------|
| Abaixo de 30 anos | 0,0% | 0,0% |
| De 30 a 50 anos | 0,0% | 29,0% |
| Acima de 50 anos | 100,0% | 71,0% |

| Membros Titulares



•••• **Elias de Matos Brito**
•••• **Membro**



•••• **Rita Rebelo Horta de Assis Fonseca**
•••• **Membro**



•••• **Hiroshi Ono**
•••• **Membro**



•••• **Ronald Seckelmann**
•••• **Membro**



•••• **Edílio Ramos Veloso**
•••• **Membro**



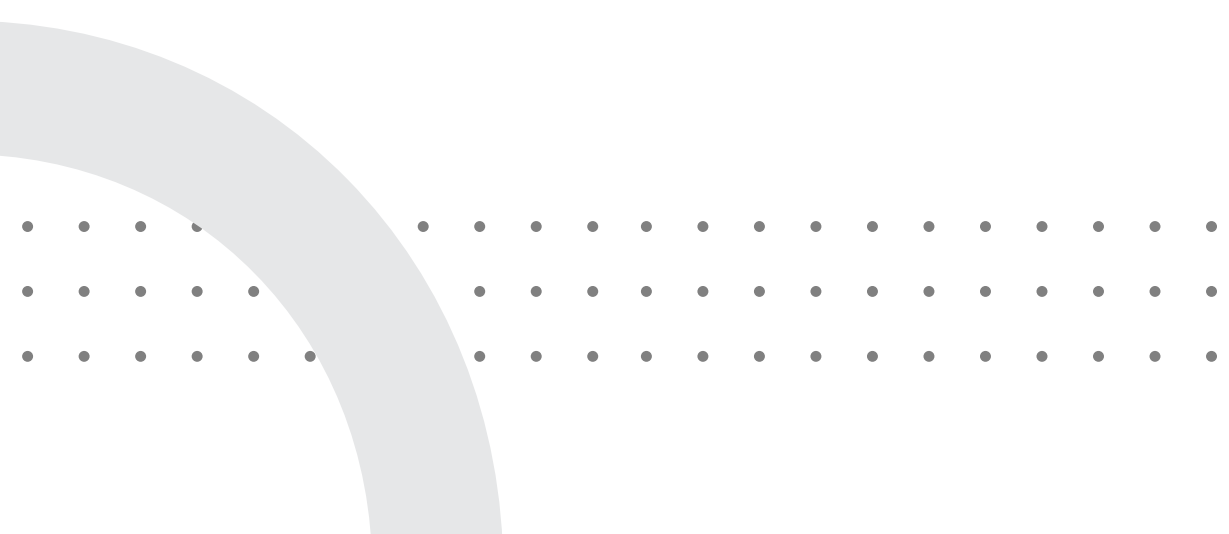
•••• **Ruy Roberto Hirschheimer**
•••• **Presidente do Conselho de Administração**



•••• **Oscar Montero Martinez**
•••• **Membro**



•••• **Yuichi Akiyama**
•••• **Membro**





O Conselho de Administração da Companhia reúne-se ordinariamente quatro vezes ao ano, seguindo calendário previamente estabelecido e, extraordinariamente, sempre que necessário. Sob a pressão dos efeitos da pandemia nas operações, no exercício social de 2020, foram realizadas 28 reuniões, sendo quatro reuniões ordinárias e 24 reuniões extraordinárias.

Anteriormente à realização dessas reuniões, os conselheiros recebem por meio do Portal do Conselho materiais para compreender e se informar sobre as matérias submetidas à aprovação e balizar suas decisões. Adicionalmente, são realizadas periodicamente reuniões do Conselho de Administração nas quais a Diretoria Executiva discorre sobre o estado da Companhia, sendo apresentados e debatidos temas relevantes de natureza econômica, social ou ambiental.

• • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •
 • • • • •

Havendo um possível conflito de interesses entre as matérias sob análise e algum membro do Conselho de Administração, o respectivo membro deve informar a respeito e abster-se de debater e votar na reunião, cabendo a decisão aos demais membros isentos. | GRI 102-25 |



Membros Suplentes



Fernando Duelo Van Deusen
Membro



Mario Giuseppe Antônio Gall
Membro



Gileno Antônio de Oliveira
Membro



Tatsuya Miyahara
Membro



Guilherme Poggiali Almeida
Membro



Yusuke Tajiri
Membro



Henrique de Rezende Vergara
Membro

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal atua em caráter permanente, fiscalizando os atos da gestão, examinando e opinando sobre as demonstrações financeiras. Em 2020 era constituído por quatro membros eleitos em Assembleia Geral, com mandato de um ano e com possibilidade de reeleição. Já em 2021, passou a ser composto por cinco membros, sendo dois deles independentes e eleitos pelos acionistas minoritários ordinaristas e preferencialistas, e nenhum deles exerce outra função na Companhia.

Comitê de Conduta

Este comitê, cujos cinco membros são nomeados pelo Conselho de Administração, fiscaliza as ações desempenhadas pelo Departamento de Integridade e atua no processo de responsabilização após a apuração afirmativa das denúncias de violação dos preceitos estabelecidos pelo Programa de Integridade. Reporta-se ao Comitê de Auditoria e, eventualmente, ao Conselho de Administração.

Comitês de Assessoramento

O Estatuto Social da Companhia prevê a possibilidade de o Conselho de Administração criar comitês específicos para seu assessoramento. Atualmente, há dois Comitês, que se reportam diretamente ao Conselho de Administração: Auditoria e Recursos Humanos, sendo o primeiro um comitê estatutário. Ambos assessoram, instruem e subsidiam a tomada de decisão em matérias de suas respectivas competências, contando, quando pertinente, com a participação de gestores, colaboradores e colaboradoras, especialistas e outros profissionais capazes de esclarecer os temas em questão. As regras de funcionamento e responsabilidades são estabelecidas por meio do Estatuto Social, no caso do Comitê de Auditoria, bem como por regimentos internos. Fazem parte das atribuições do Comitê de Auditoria, composto por cinco membros, a avaliação e o monitoramento das atividades da auditoria externa e interna, da qualidade das demonstrações financeiras e das exposições aos riscos que possam afetar significativamente a Companhia, além de exercer um papel importante no sentido de garantir a eficácia do Programa de Integridade. Seus membros e atribuições estão descritos no item 12 do Formulário de Referência. | **GRI 102-30** |

Já o Comitê de Recursos Humanos é composto por cinco membros e tem suas principais atribuições relacionadas ao estabelecimento dos critérios de remuneração direta e indireta dos administradores da Companhia, dentre diversas outras.



Diretoria Executiva

| GRI 102-19; 102-20; 102-22; 102-23; 102-26 |

A Diretoria Executiva é responsável por exercer a gestão da Companhia, alinhando-a às orientações estratégicas, aos valores corporativos e às diversas políticas homologadas pelo Conselho de Administração. Por meio do estabelecimento de diretrizes para os seus executivos, atua com o objetivo de prezar pela qualidade dos produtos e serviços, assegurar a competitividade e promover a sustentabilidade dos negócios.

Seus membros são eleitos pelo Conselho de Administração e possuem mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição.

Sergio Leite de Andrade

CEO



- Ingressou na Usiminas em 1976 como engenheiro de pesquisa, atuando também em diversas outras áreas da empresa antes de ser nomeado CEO em 2016;
- Graduado em Engenharia Metalúrgica pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e com mestrado em Engenharia Metalúrgica pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Alberto Akikazu Ono

Diretor Vice-Presidente de Finanças e Relações com Investidores



- Antes de ingressar na Usiminas em 2009, trabalhou em outras empresas de mineração e metalurgia, como a Aços Villares SA, CBMM, Votorantim Industrial e Votorantim Siderúrgica;
- Ph.D. em Metalurgia pela Universidade de Tóquio e mestre em Engenharia Metalúrgica pela Universidade de São Paulo.

Américo Ferreira Neto

Diretor Vice-Presidente Industrial



- Ingressou na Usiminas como aprendiz de ofício aos 14 anos. O caminho profissional permitiu que o Américo, nessas três décadas, atuasse em diferentes áreas até ser nomeado VP Industrial em 2020;
- Engenheiro eletricitista pela Unisantia, com especialização em automação industrial pela Unisantos e MBA de gerenciamento de projetos pela FGV, Américo é mestrando em Engenharia Elétrica pela Universidade de São Paulo (USP).

Kohei Kimura

Diretor Vice-Presidente de Tecnologia e Qualidade



- Antes de ingressar na Usiminas, trabalhou na Nippon Steel & Sumitomo Metal Corporation;
- Kohei Kimura detém Mestrado Eng. em Metalurgia pela Universidade de Osaka.

Miguel Angel Homes Camejo

Diretor Vice-Presidente Comercial



- Antes de ingressar na Usiminas, foi gerente-geral da região andina de Ternium Colômbia e gerente de exportações da Ternium Sidor;
- Graduado em Economia pela Universidad Católica Andres Bello, na Venezuela, e completou diferentes programas de gerenciamento na Chicago Booth e na Stanford University na Califórnia, EUA.

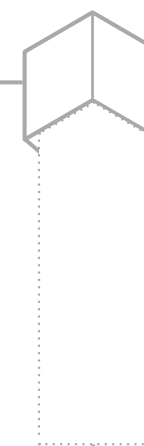
Yoshiaki Shimada

Diretor Vice-Presidente de Planejamento



- Antes de ser indicado VP de Planejamento Corporativo, atuou como membro do Conselho de Administração da Usiminas, trabalhou desde 1986 no grupo Nippon, com seu último cargo de Presidente e CEO na Nippon Steel North America, Inc;
- Bacharel em Direito pela Universidade de Keio.





| Auditoria Interna

Subordinada ao Conselho de Administração e reportando-se diretamente ao Comitê de Auditoria, a gerência-geral de Auditoria contribui para a manutenção dos níveis de Governança Corporativa, utilizando como suporte a metodologia de auditoria baseada em riscos. Os resultados da auditoria proporcionam melhorias na estrutura dos controles internos, aprimoramento das práticas de Governança Corporativa e contribuem para a implementação de medidas preventivas para reduzir os riscos da Companhia. O Plano Anual de Auditoria é apresentado à alta administração, abordando as métricas adotadas e os principais riscos econômicos, sociais e ambientais mapeados, os quais embasaram o Plano.

| Departamento de Integridade | GRI 102-30 |

O Departamento de Integridade é responsável pela implementação, revisão e atualização de todas as ações que compõem o Programa de Integridade das Empresas Usiminas. As principais funções são:

1. Disseminar e a viabilizar treinamentos e propor ao Conselho de Administração a revisão e atualização do Código de Ética e Conduta, das normas e das políticas do Programa de Integridade das Empresas Usiminas.
2. Realizar análises periódicas de riscos de integridade.
3. Estabelecer controles sobre a conformidade das políticas e das ações de integridade.
4. Deliberar sobre a outorga ou denegações das aprovações expressamente Prevista no Código de Ética e Conduta e nas demais políticas do Programa de Integridade das Empresas Usiminas.
5. Manifestar-se em eventuais dúvidas, sugestões ou questões sobre o Programa de Integridade.
6. Gerenciar o Canal Aberto e apurar as denúncias recebidas por tal veículo.

O Programa de Integridade tem sido fundamental para orientar as atividades na Usiminas e nortear sobre qual é a postura adequada perante diferentes públicos e situações. Rege no programa que é dever de todos manter um ambiente de trabalho que estimule o respeito, a dignidade, o bem-estar e a integração dos colaboradores e colaboradoras e que não são toleradas quaisquer formas de preconceito, discriminação e assédio.

Um dos destaques das atividades de 2020 foi a realização da Semana da Integridade, entre 28 de setembro e 02 de outubro, disponível para os colaboradores e colaboradoras de todas as unidades. Além dos questionários para avaliar a compreensão dos colaboradores e colaboradoras sobre os temas relacionados à integridade, a Companhia promoveu debates *on-line* como uma live a respeito de assédio moral e sexual para lideranças. Com o mesmo objetivo

de disseminar os treinamentos, também no ano de 2020, **a Companhia lançou três e-learning para o público interno** (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; e Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) **e um e-learning para o público externo**. O treinamento aplicável ao público externo foi sobre o Programa de Integridade e direcionado especialmente aos Terceiros Intermediários. Além disso, no mesmo ano, a empresa criou a iniciativa dos Embaixadores e Embaixadoras da Integridade. Foram selecionados 34 colaboradores e colaboradoras convocados para auxiliar na disseminação da cultura da integridade e de que “fazer o certo, sempre dá certo!”. Ao longo de todo o ano a liderança da Usiminas foi uma importante aliada do Programa. Foram desenvolvidas ações e treinamentos específicos voltados a esse público que são um dos principais patrocinadores da integridade na Companhia.





| Remuneração da Alta Administração | GRI 102-35; 102-37 |

Para os Diretores Estatutários, o valor total da remuneração anual fixa e variável é determinado pela Assembleia Geral, cabendo a divisão do montante ser feita por meio de decisão do Conselho de Administração, com base em recomendação do seu Comitê de Recursos Humanos. A remuneração fixa é paga mensalmente ao longo do ano. A remuneração variável, atrelada ao cumprimento de metas quantitativas e qualitativas relacionadas à performance global da Companhia, é paga a título de bônus após apuração final dos parâmetros de performance com base no Balanço Anual Auditado e aprovado pelo Conselho de Administração. A Companhia possui também um plano de remuneração baseado em ações para seus Diretores Estatutários, vigente até novembro de 2021. Em 2019, foi lançado o novo programa de remuneração variável de longo prazo, no qual são outorgadas unidades virtuais aos Diretores Estatutários, com base no patrimônio líquido divulgado, dividido pelo número de ações da Compa-

nhia. A quantidade de unidades virtuais outorgadas para cada diretor estatutário é definida conforme regras do programa aprovado no Conselho de Administração em 25 de julho de 2019. Adicionalmente, são concedidos benefícios de automóvel e motorista, planos médico e odontológico, seguro de vida e previdência privada.

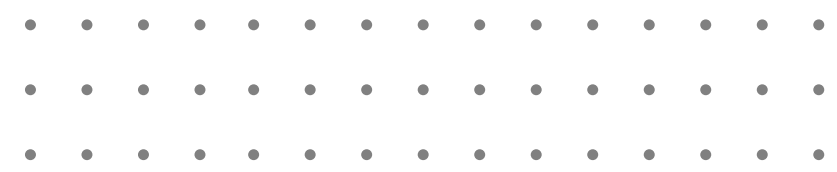
Para o Conselho de Administração, honorários são pagos conforme verba aprovada na Assembleia Geral Ordinária. Não há prática de remuneração variável. Para o Presidente do Conselho de Administração são concedidos planos médico e odontológico como benefícios.

Para o Conselho Fiscal, a remuneração mensal dos membros efetivos é fixada em 10% (dez por cento) do valor da média da remuneração fixa atribuída aos Diretores Estatutários da Companhia, nos termos do parágrafo 3º do art. 162 da Lei nº 6.404/76. Não há prática de remuneração variável.

A Usiminas utiliza a metodologia de pontos Hay, da KornFerry HayGroup para avaliar os cargos e realiza pesquisas salariais periódicas para verificar sua competitividade frente ao mercado, nos diferentes itens que compõem a remuneração total. A tabela salarial é ajustada com base nestas pesquisas periódicas, visando o alinhamento à mediana de mercado, que é a estratégia adotada atualmente. A empresa dispõe ainda de um programa de PLR / PLR Executivo e Bônus, com *targets* definidos para cada grupo de colaboradores: CEO/Vice-Presidentes, Diretores Executivos, Diretores, Gerentes Gerais / Especialistas Sr, Gerentes / Especialistas Pl, Coordenadores/ Especialistas e demais colaboradores.

Consultorias de renome são contratadas para a realização das periódicas pesquisas salariais customizadas e, quando necessário, algum trabalho que envolva significativa adequação à metodologia ou compra de ferramentas e relatórios de

mercado, sempre com o intuito de obtenção das melhores práticas. As consultorias envolvidas em projetos de remuneração são sempre independentes e dispõem de um acordo de confidencialidade que resguarda a Usiminas sobre o vazamento de informações utilizadas para os trabalhos de pesquisa e estudos de remuneração. As consultorias envolvidas em projetos de remuneração são sempre independentes e não possuem relações com a Organização.



Transparência e Integridade

| GRI 102-17; 103-1:205; 103-2:205; 103-3:205 |

O tópico Combate à Corrupção é importante para a Companhia, pois a ocorrência de corrupção pode representar impactos econômicos e sociais. Um possível ato de corrupção impactaria diretamente na imagem da Companhia que por sua vez poderia ter seus valores e percepção pela sociedade abalados.

Neste sentido, não toleramos quaisquer atos de corrupção e deixamos evidente esta posição por meio do Programa de Integridade, especialmente a Política Anticorrupção e o Código de Ética e Conduta e apoio da Alta liderança. O Canal Aberto, ferramenta disponível para o recebimento de denúncias, auxilia na prevenção de ato de corrupção. As medidas adotadas pela Companhia vão ao encontro das expectativas e interesses dos *stakeholders* de corrupção zero.

O ano de 2020 foi um marco de maturidade e de multiplicação do Programa de Integridade da Usiminas, já que em janeiro de 2020 completou um ano de vigência. O Programa é composto por um Código de Ética e Conduta, uma ferramenta de canal de denúncias (Canal Aberto), seis Políticas de Integridade e é gerenciado por uma estrutura de integridade composta por três órgãos básicos (Comitê de Auditoria, Comitê de Conduta e Departamento de Integridade).

O Código de Ética e Conduta e as Políticas de Integridade fornecem orientações sobre comportamentos éticos e lícitos, além de esclarecer o que a empresa entende como integridade organizacional. Alguns detalhes sobre as normas que possuem aplicação interna e externa:

Código de Ética e Conduta: a segunda versão do código, mais ampla que a primeira lançada no ano de 2010, reflete o compromisso de toda a equipe da Usiminas com o respeito à legislação vigente e às normas internas que disciplinam uma atuação sempre pautada na correção, na transparência e no respeito. O documento foi desenvolvido a partir da visão da Usiminas em ser referência em termos de qualidade e gestão na indústria do aço, com foco nas pessoas, nos clientes e na geração de resultados sustentáveis. Os princípios e regras previstos no Código são pautados nos seguintes valores corporativos: Segurança; Clientes; Pessoas; Qualidade; Resultados; Gestão transparente; e Cumprimento de leis e normas. | GRI 102-16 |

- O Programa de Integridade se aplica a todos que atuam na (ou em nome da) Usiminas, incluindo:
- membros dos órgãos de governança, gestores, colaboradores e colaboradoras, aprendizes, estagiários e terceiros intermediários. Os membros do Conselho de Administração, do conselho fiscal e de comitês, diretores e gerentes são os principais patrocinadores e possuem a missão de aplicá-lo em suas rotinas, promovendo a disseminação de seus princípios e regras.



Política Anticorrupção: reitera a postura de intolerância diante de qualquer ato ilícito e estabelece padrões mínimos de comportamento (íntegros, legais e transparentes) frente a situações que possam envolver ou caracterizar atos de corrupção, especificamente no relacionamento com o Poder Público;

Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários: normatiza as diretrizes de integridade para relacionamento com terceiros intermediários (aqueles contratados ou subcontratados para representar ou atuar em nome da Usiminas) e complementa os procedimentos para a sua qualificação, cadastramento, avaliação, contratação e interações;

Política sobre Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas: objetivando eliminar ou mitigar situações concretas ou aparentes que possam resultar em conflitos, a Política enfatiza o dever de agir de forma imparcial, honesta e profissional, tendo em vista os interesses da Usiminas; | **GRI 102-25** |

Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades: regulamenta a oferta, promessa e recebimento de brindes, presentes, entretenimento e hospitalidades por parte dos colaboradores e colaboradoras da Usiminas;

Política de Patrocínio e Doações: orienta sobre a conduta nos casos de patrocínios e doações a serem concedidos nas relações comerciais e institucionais. A Política estabelece diretrizes sobre entidades a serem patrocinadas e objetos não passíveis de patrocínio; por exemplo, atividades que possuam caráter político, eleitoral ou partidário. Também dispõe sobre os critérios de doações beneficentes e políticas, proibindo, por exemplo, doações a agentes públicos, partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos; | **GRI 415-1** |

Política Concorrencial: estabelece diretrizes complementares ao Código de Ética e Conduta e à legislação brasileira de defesa da concorrência sobre como os colaboradores e colaboradoras da Usiminas devem atuar, no Brasil e no exterior, em práticas comerciais e nas relações societárias das

quais venham a participar para garantir conformidade com a legislação brasileira e as normas internas especificamente relacionadas à defesa da concorrência.

O **Canal Aberto**, por sua vez, visa que as pessoas, colaboradoras ou não, façam denúncias e forneçam insumos para que investigações sejam conduzidas e comportamentos antiéticos ou ilícitos sejam gerenciados/sanados. | **GRI 207/2** |

O trabalho desenvolvido ao longo de 2020 refletiu o compromisso de toda a equipe Usiminas de respeito, correção e transparência que é exigido nas relações com o **público interno** (todos os colaboradores e colaboradoras, independente de cargo hierárquico e incluindo, por exemplo, os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal) **ou externo** (fornecedores, terceiros intermediários, clientes, poder público, sociedade civil, imprensa e diversos outros públicos que fazem parte da rotina da Usiminas).





Gestão de Denúncias

| GRI 102-17; 103-3:205 |

O Canal Aberto permite o registro de manifestações relativas à violação de preceitos estabelecidos pelo Programa de Integridade, advindas de qualquer *stakeholder*, podendo ser acessado por meio do *site* da Usiminas (<http://canalaberto.usiminas.com>), pela Intranet (acesso interno aos colaboradores e colaboradoras), aplicativo ou pelo telefone 0800 900 9093 (ligação gratuita). A utilização do canal preserva a identidade do usuário e o sigilo das informações e garante a não retaliação em função do que foi reportado de boa-fé.

As violações como prevê o Programa de Integridade não são toleradas e tornam-se objeto de investigação e aplicação de sanções estabelecidas no Código de Ética e Conduta. Para tanto, as manifestações reportadas por meio do Canal Aberto são avaliadas e classificadas pelo Departamento de Integridade, de forma que a apuração possa ser conduzida adequadamente. Os resultados das apurações são submetidos ao Comitê de Conduta, órgão que pode determinar as medidas disciplinares e de remediação. Os reportes também são feitos ao Comitê de Auditoria.

O Comitê de Auditoria é responsável pelo assessoramento do Conselho de Administração na fiscalização das ações desempenhadas pelo Departamento de Integridade e pelo Comitê de Conduta, zelando pela correta implementação e pelo cumprimento do Programa de Integridade.

- **Em 2020, não ocorreram denúncias relacionadas à corrupção via Canal Aberto e nenhum caso desta natureza foi identificado. | 205-3 |**
- **Em 2020, foram recebidos no canal aberto oito casos classificados pelo denunciante como “preconceito e discriminação”, em que sete relatos foram “não confirmados” para nenhuma natureza e em um relato foi constatado que os fatos denunciados apurados e confirmados não estavam relacionados a “preconceito e discriminação” e sim a “desvio de conduta e comportamento”, motivo pelo qual a natureza inicial do denunciante foi reclassificada pelo apurador. O mecanismo de queixa para questões de discriminação é o Canal Aberto. | GRI 406-1 |**

Estatística do canal aberto – 2020

Todas as informações enviadas são sigilosas e é preservado o anonimato dos denunciantes

| Manifestações qualificadas | Manifestações qualificadas como denúncias | Apurações concluídas | Denúncias confirmadas | Denúncias não confirmadas |
|----------------------------|---|----------------------|-----------------------|---------------------------|
| 285 | 223 | 282 | 107 | 175 |

Treinamento e Comunicação | GRI 102-27; 205-2 |

No decorrer de 2020, o Programa de Integridade (que inclui a Política Anticorrupção), foi divulgado à 100% da alta administração, gestores e colaboradores, por meio e de extensa campanha de comunicação que utilizou veículos internos, como Intranet, Fala Aí Co-

laborador (canal via WhatsApp), e-mails, peças fixadas em locais de circulação intensa e tela dos computadores, além de palestra para abordar o tema.

O treinamento sobre o Código de Ética e Conduta aos membros do mais alto nível de Governança (Conselho de Administração e seus órgãos de assessoramento) está previsto para ocorrer entre os anos de 2020 e 2021, ultrapassando o período de abrangência deste relatório. A meta de conclusão deste treinamento ocorrerá no ciclo de 2021, quando o indicador será reportado na sua integralidade.

A respeito dos treinamentos, também no ano de 2020, **foram lançados três e-learning para o público interno** (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; e Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um **e-learning para o público externo** (Terceiros Intermediários que são Fornecedores específicos). O treinamento aplicável ao público externo foi sobre o Programa de Integridade e direcionado especialmente aos Terceiros Intermediários.¹



¹ Terceiro Intermediário, segundo a Política de Relacionamento com Terceiro Intermediário da Usiminas é toda pessoa física que não seja Colaborador ou pessoa jurídica que não seja parte das Empresas Usiminas, mas que seja contratada ou subcontratada para representar ou atuar em nome das Empresas Usiminas.

O treinamento interno do Código de Ética e Conduta foi feito por 10.394 colaboradores e colaboradoras, ou 95% do quadro, já o treinamento da política Anticorrupção foi feito por 9.768 colaboradores e colaboradoras, que representa 90% do quadro. | **GRI 205-2** |

Também em 2020, todos os fornecedores receberam, via e-mail, um comunicado sobre a importância de conhecer e cumprir o Programa de Integridade. O Programa de Integridade encontra-se disponível a 100% dos fornecedores no espaço do *site* da Usiminas destinado a este público. www.usiminas.com/fornecedores

OUTRAS AÇÕES DA INTEGRIDADE: | **GRI 102-12** |



Participação nos Diálogos Diários de Segurança – **DDS** e na Semana Interna de Prevenção aos Acidentes de Trabalho – **SIPAT**



Divulgação de vídeo do **CEO** em apoio ao **Dia Internacional de Combate à Corrupção**



Divulgação de comunicado em apoio ao **Dia Nacional de Prevenção à Lavagem de Dinheiro**



Participação no Comitê de Diversidade e Inclusão



Participação no Comitê de Privacidade – Adequação à LGPD



O Programa de Integridade Usiminas foi citado em relatório divulgado pelo Goldman Sachs: “*Usiminas has revised its internal rules, created an integrity area, and expanded its ethics code*” (Outubro/20)



Participação Usiminas em painéis: Pacto Global ONU, Comissão Nacional de Compliance, Compliance Across Américas, Definição de riscos e fatores de riscos de integridade



Definição de riscos e fatores de riscos de integridade

Gestão da Sustentabilidade

O ano de 2020 representou um marco importante na Usiminas para o aprofundamento da agenda ESG (Ambiental, Social e Governança, na sigla em inglês). A Companhia criou a gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade, no dia 1 de junho de 2020, diretamente ligada à presidência da empresa. A missão da nova área é fazer a articulação e o acompanhamento de todos os temas específicos relacionados à agenda de sustentabilidade da Companhia.

A Usiminas nomeou também um Comitê de Sustentabilidade, que se reúne com frequência mínima de quatro vezes ao ano com a presença de toda a Diretoria. Os integrantes do comitê são:

CEO, VP de Finanças e Relações com Investidores, VP Industrial, VP Comercial, VP de Tecnologia e Qualidade, VP de Planejamento Corporativo, Diretoria-Executiva da Mineração Usiminas, Diretoria-Executiva da Soluções Usiminas, Diretoria de Gestão de Pessoas e Inovação, Diretoria Jurídica, Diretoria de Comunicação e Relações Institucionais, Diretoria de Planejamento Corporativo Econômico e Financeiro, gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade, gerência-geral de Meio Ambiente e gerência-geral de Relações com Investidores.

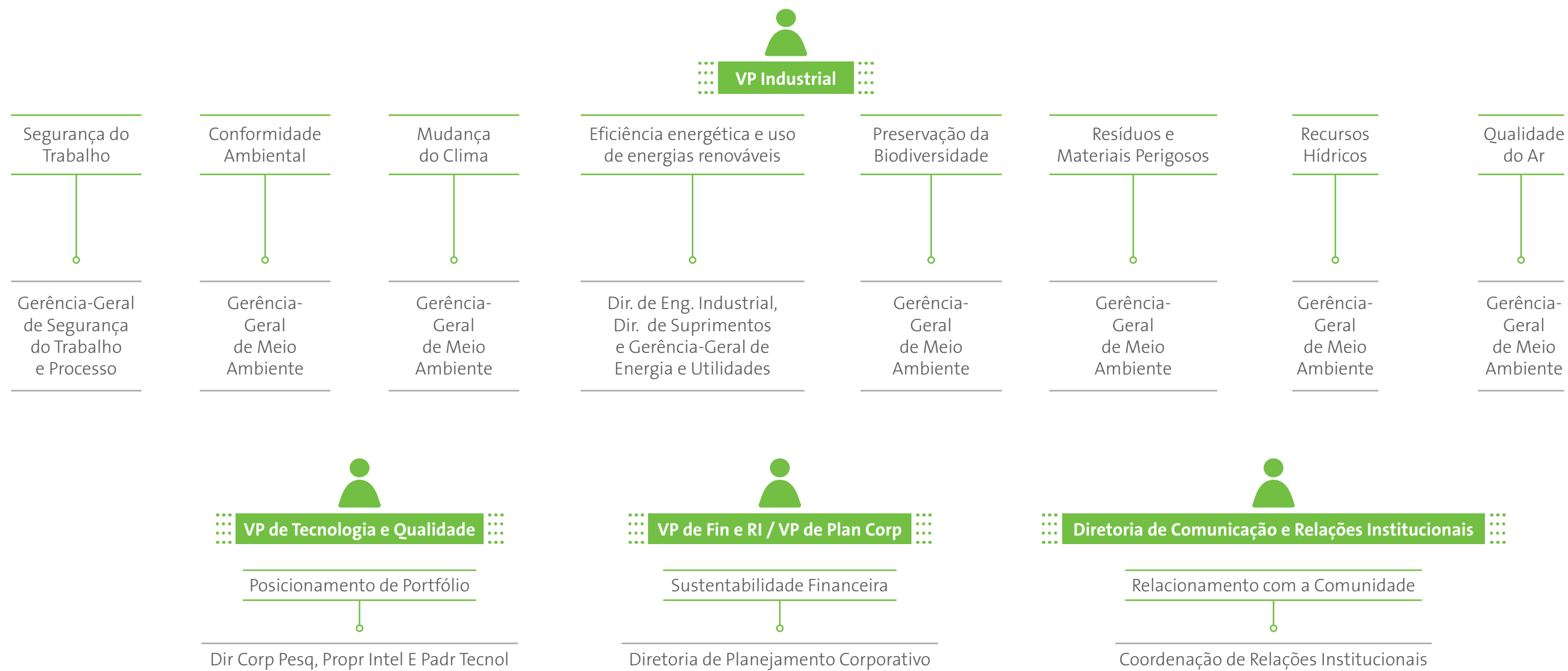




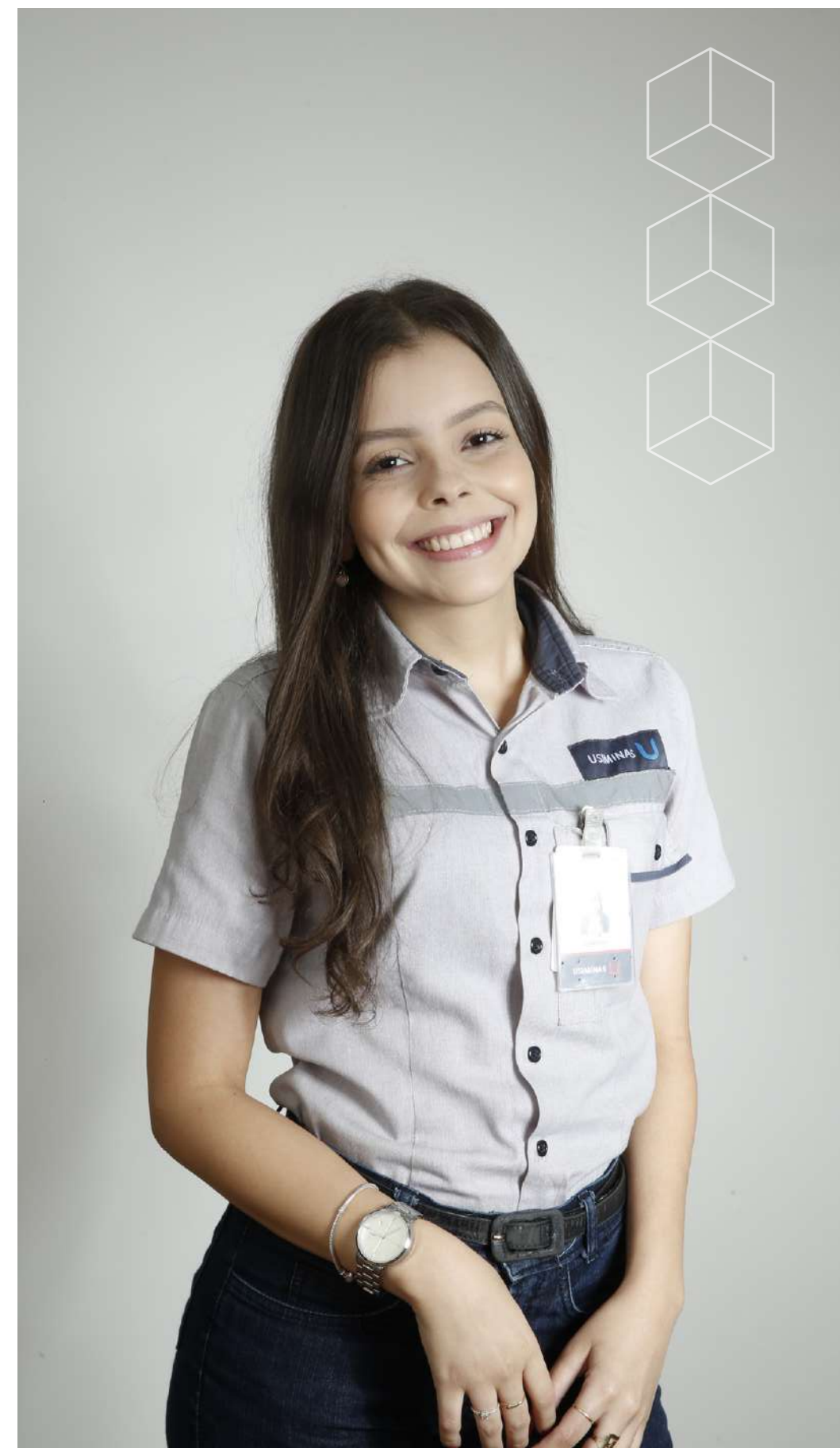
A Usiminas iniciou, então a estruturação do acompanhamento dos principais assuntos que compõem a matriz da agenda sustentável por meio de indicadores. O processo incluiu a definição de um *sponsor* vinculado à Diretoria Executiva e de uma área gestora que

cuidará do tema em conjunto com a gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade. Este time será responsável pela definição dos indicadores e proposição de metas quantitativas e qualitativas que serão submetidas à aprovação da Diretoria Executiva da Usiminas.

Estrutura para Formulação de Indicadores e Metas



Estrutura para Formulação de Indicadores e Metas



AGENDA COM METAS

Ainda no ano de 2020 conseguimos apresentar a primeira geração de metas da agenda ESG da Usiminas, são elas:



Diversidade e inclusão

A Usiminas tem trabalhado para se tornar uma Companhia cada vez mais diversa e inclusiva. Em nosso Programa de Diversidade e Inclusão, um dos pilares é a equidade de gênero. A meta ESG para esse tema é ter 10% de mulheres na área industrial até 2022.



Mudanças climáticas

A Usiminas busca investir em ações que contribuam para a redução das emissões de gases de efeito estufa da Companhia. A meta ESG para 2021 em relação à emissão de carbono consiste na realização de inventários de emissão de GEE com certificação independente e participação no CDP (Carbon Disclosure Project), além da divulgação do inventário por meio do GHG Protocol.



Segurança do trabalho

A segurança é um tema prioritário e relevante para a Usiminas. O Zero Acidente é uma meta almejada diariamente e a cultura de segurança e de preservação da saúde é reforçada constantemente junto aos colaboradores e colaboradoras. Em 2021, a meta ESG para a segurança do trabalho é obter uma taxa de frequência de acidentes com perda de tempo menor do que 0,3 em 2021.



Barragens

A Usiminas reconhece os potenciais impactos socioambientais que os processos operacionais de mineração podem acarretar. Sendo assim, a descaracterização das barragens e a implementação de um método alternativo de disposição de rejeito fazem parte de um plano integral de tornar nossas operações inteiramente sustentáveis e dar aos nossos colaboradores e colaboradoras da Mineração Usiminas e moradores da região de Serra Azul ainda mais tranquilidade.

A meta ESG em relação à segurança das barragens consiste na migração da disposição de rejeito do método tradicional de disposição para filtragem, sendo o início dessa operação previsto para o primeiro semestre de 2021, e na descaracterização das barragens da Mineração Usiminas, construídas pelo método a montante até o primeiro bimestre de 2022.

Neste tema, já tivemos o primeiro marco com a conclusão do processo de descaracterização da Barragem Somisa em janeiro de 2021. Todo o processo é certificado pelos órgãos oficiais de fiscalização.



A Companhia reconhece ser o início de uma jornada de vital importância para a perenidade da Usiminas e está empenhada a estruturar indicadores e metas para as 18 frentes associadas aos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável), conforme apresentado a seguir:



MUDANÇAS DO CLIMA

| GRI 103: 305 |

A Usiminas mantém e busca potencializar ações que contribuam para a diminuição das emissões dos gases de efeito estufa, tais como o reaproveitamento interno dos gases siderúrgicos, a implementação de projetos de eficiência energética e a gestão e acompanhamento de consumos críticos pelas áreas operacionais, focando no rendimento dos processos.



SAÚDE DO TRABALHO

| GRI 103-1:403 |

A Usiminas possui a política de saúde e segurança onde pontua que vida e bem-estar são princípios universais de direito das pessoas e também compromissos assumidos pela Usiminas como uma empresa socialmente responsável.



SEGURANÇA DO TRABALHO

| GRI 103-1:403 |

A Usiminas possui os temas Pessoas e Segurança como valores, e, portanto, preza pela saúde e segurança ocupacional de seus colaboradores e colaboradoras próprios e contratados, investindo em ações que visam a busca diária da meta de Zero Acidente.



INOVAÇÃO

A Usiminas é reconhecida por seu elevado valor tecnológico e por sua qualidade no mercado de aços planos. A Usiminas busca desenvolver produtos com o foco na sustentabilidade como os principais lançamentos da Companhia, os aços elétricos e os aços de alta resistência mecânica.



POSICIONAMENTO DE PORTFÓLIO

A Usiminas preza pela excelência, buscando sempre desenvolver produtos e soluções inovadoras e customizadas para as necessidades de seus clientes.



SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

| GRI 103-1:201 |

O foco nos resultados, alcançados por meio de metas desafiadoras, tomada de decisão ágil e austeridade nos gastos, permite que a Usiminas assuma uma postura competitiva nos mercados interno e externo, gerando valor para a sociedade e seus *stakeholders*.





ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

| GRI 103-1:205 |

A transparência, conduta ética e integridade são pilares essenciais na governança da Usiminas, reafirmadas em práticas de gestão e disponibilização do Canal Aberto para recebimento de denúncias.



QUALIDADE DO AR

| GRI 103-1:305 |

As operações da Usiminas são realizadas utilizando técnicas modernas e eficientes, ainda assim, a Companhia reconhece seus impactos ambientais e trabalha continuamente para minimizá-los, como é o caso das emissões de materiais particulados, que influenciam na qualidade de vida e saúde de seus colaboradores e colaboradoras e das comunidades locais.



PRESERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE

| GRI 103:304 |

A infraestrutura das operações da Usiminas pode causar impactos significativos na biodiversidade das áreas de entorno das unidades operacionais. Para gerir tais impactos, são realizados programas com foco na preservação de matas ciliares e conservação de nascentes, entre outros.



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

| GRI 103-1:401; 103-1:404; 103-1:405; 103-1:406 |

A Companhia entende que programas relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, como os que incentivam o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e colaboradoras e a promoção de um clima de trabalho positivo e de ambientes humanizados, com respeito e valorização da diversidade, afetam a motivação individual e de equipe, a produtividade e o comprometimento com os resultados empresariais.



SEGURANÇA DE BARRAGENS

A Usiminas reconhece os potenciais impactos socioambientais internos e externos das operações de mineração. As duas barragens a montante da Mineração Usiminas foram desativadas e estão em descaracterização. Há uma barragem a jusante em operação enquanto a empresa aguarda licenciamento para a implementação de um sistema de empilhamento de rejeitos a seco (*dry stacking*). A Companhia aponta a avaliação e gestão de riscos intrínsecos ao uso de barragens como uma das atividades prioritárias das operações de mineração, bem como se esforça continuamente para a adequação aos prazos legais.



CONFORMIDADE AMBIENTAL

| GRI 103-1:307 |

Os setores de atuação da Usiminas estão sujeitos a diversos tipos de normas e regulamentações, as quais demandam uma gestão cuidadosa, para mitigar riscos e antecipar tendências regulatórias que poderiam impactar as operações da Companhia.





RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

| GRI 103:413 |

A Usiminas mantém relacionamento com as comunidades locais e reconhece os impactos de suas operações, infraestrutura e logística. A Companhia utiliza canais abertos para receber demandas dos moradores e moradoras e realiza ações recorrentes de engajamento e transparência junto a esse público, além de investir em ações culturais, esportivas, educativas, de promoção da qualidade de vida e saúde.



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E USO DE ENERGIAS RENOVÁVEIS

| GRI 103:302 |

A Usiminas realiza investimentos em eficiência energética, incentivo ao consumo consciente em suas operações e está sujeita a riscos provenientes de sua dependência de fornecedores específicos de energia elétrica e outros insumos, que poderiam ser afetados por eventuais secas e racionamentos.



RECURSOS HÍDRICOS

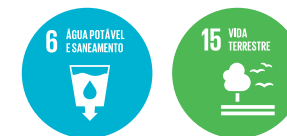
| GRI 103:303 |

Em todos os setores de atuação, a Usiminas realiza manejo e tratamento de efluentes em conformidade com as regulamentações estabelecidas e realiza gestão de indicadores para monitorar seus níveis de consumo de recursos hídricos. Além disso, realiza projetos de preservação de nascentes e matas ciliares, envolvendo ainda as comunidades locais.



GESTÃO DA CADEIA DE FORNECIMENTO

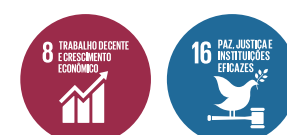
A atuação da Usiminas implica em engajar um número significativo de fornecedores, muitos deles locais às áreas de atuação da Companhia. Por meio de critérios de homologação, exigências contratuais, relacionamento e ações de monitoramento, procura-se mitigar e remediar os riscos sociais, como os relativos ao desempenho insatisfatório em saúde e segurança ocupacional e ao descumprimento de obrigações legais por parte das empresas contratadas, além dos riscos ambientais, como o desrespeito à legislação vigente.



GESTÃO DE RESÍDUOS E MATERIAIS PERIGOSOS

| GRI 103-1:306 |

Os processos produtivos industriais geram resíduos que podem oferecer riscos ocupacionais e ambientais, se não manejados corretamente. Na Usiminas, os resíduos e materiais perigosos são manejados de acordo com requisitos regulatórios e de segurança, monitorados por meio de indicadores de qualidade.



RISCOS REGULATÓRIOS E DE MERCADO

As operações da Usiminas estão sujeitas a impactos de flutuações cambiais, sazonalidade de demanda, regulações protetivas, regulamentos ambientais, entre outras, que podem prejudicar as atividades e resultados da Companhia.

Os temas mapeados servem como insumo para uma gestão cada vez mais estratégica da Companhia, com possibilidade de serem desdobrados em indicadores de desempenho e metas de gestão.





| Pacto Global | GRI 102-12 |

A Usiminas é participante do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), e está comprometida com seus 10 princípios.

| PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL | COMPROMISSO | O QUE FOI FEITO EM 2020 | AÇÕES 2021 |
|--|---|--|--|
| <p>1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.</p>  | <p>O compromisso da Usiminas com os direitos humanos está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos pautam a conduta de todos na empresa e ditam o relacionamento com todos os grupos de <i>stakeholders</i>.</p> | <p>Em 2020, a Diretoria da Usiminas aprovou a nova Norma Corporativa de Sustentabilidade que vem ampliar o rol de ações, voltadas para a garantia dos direitos humanos. Através da Fundação São Francisco Xavier, seu braço social, apoiou o acesso à saúde em um momento tão complicado para a sociedade.</p> | <p>A meta para 2021 é continuar apoiando o acesso à saúde através da Fundação São Francisco Xavier, com destaque para as ações de combate à Covid-19, e na construção do Hospital Usiminas em Belo Horizonte. Ainda para o ano de 2021, atuaremos no engajamento de toda nossa cadeia de fornecedores para os direitos humanos, reconhecidos internacionalmente.</p> |
| <p>2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.</p>  | <p>O compromisso da Usiminas com a asseguarção de sua não participação em violações dos direitos humanos está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos pautam a conduta de todos na empresa e ditam o relacionamento com todos os grupos de <i>stakeholders</i>. A Companhia estabeleceu mecanismos de combate e prevenção a estas possíveis violações.</p> | <p>A Usiminas continuou o fortalecimento de sua área de Integridade com a contratação de novos colaboradores e através da iniciativa dos(as) Embaixadores(as) da Integridade (34 Embaixadores(as)). Além disso, tem em seus processos de contratação elementos que visam o combate a estas violações. Através do Programa de Integridade, a Usiminas continuou a disseminar a cultura de integridade, em seus colaboradores e colaboradoras e em sua cadeia de valor. No ano de 2020, o programa lançou três <i>E-Learnings</i> para o público interno (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um <i>E-Learning</i> para o público externo (Programa de Integridade).</p> | <p>Para o ano de 2021, atuaremos no engajamento de toda nossa cadeia de fornecedores a fim de que também se assegurem de não cometerem violações aos direitos humanos.</p> |
| <p>3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.</p>  | <p>O compromisso da Usiminas em apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de violações.</p> | <p>A Usiminas continuou o fortalecimento de sua área de Integridade com a contratação de novos colaboradores e colaboradoras e através da iniciativa dos(as) Embaixadores(as) da Integridade (34 Embaixadores(as)). Além disso, tem em seus processos de contratação elementos que visam o combate a estas violações. Através do Programa de Integridade, a Usiminas continuou a disseminar a cultura de integridade, em seus colaboradores e em sua cadeia de valor. No ano de 2020, o programa lançou três <i>E-Learnings</i> para o público interno (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um <i>E-Learning</i> para o público externo (Programa de Integridade).</p> | <p>Para o ano de 2021, atuaremos no engajamento de toda nossa cadeia de fornecedores a fim de que também se assegurem de apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.</p> |



PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

COMPROMISSO

O QUE FOI FEITO EM 2020

AÇÕES 2021

4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



O compromisso da Usiminas em eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de violações.

A Usiminas continuou o fortalecimento de sua área de Integridade com a contratação de novos colaboradores e colaboradoras e através da iniciativa dos(as) Embaixadores(as) da Integridade (34 Embaixadores(as)). Além disso, tem em seus processos de contratação elementos que visam o combate a estas violações. Através do Programa de Integridade, a Usiminas continuou a disseminar a cultura de integridade, em seus colaboradores e em sua cadeia de valor. No ano de 2020, o programa lançou três *E-Learnings* para o público interno (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um *E-Learning* para o público externo (Programa de Integridade).

Para o ano de 2021, atuaremos no engajamento de toda nossa cadeia de fornecedores a fim de que se comprometam com a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

5. A abolição efetiva do trabalho infantil.



O compromisso da Usiminas em abolir efetivamente o trabalho infantil está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de violações.

A Usiminas continuou o fortalecimento de sua área de Integridade com a contratação de novos colaboradores e colaboradoras e através da iniciativa dos(as) Embaixadores(as) da Integridade (34 Embaixadores(as)). Além disso, tem em seus processos de contratação elementos que visam o combate a estas violações. Através do Programa de Integridade, a Usiminas continuou a disseminar a cultura de integridade, em seus colaboradores e em sua cadeia de valor. No ano de 2020, o programa lançou três *E-Learnings* para o público interno (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um *E-Learning* para o público externo (Programa de Integridade).

Para o ano de 2021, atuaremos no engajamento de toda nossa cadeia de fornecedores a fim de que se comprometam com a abolição efetiva do trabalho infantil.

6. Eliminar a discriminação no emprego.



O compromisso da Usiminas em eliminar a discriminação no emprego está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade, em seu Código de Ética e Conduta e em seu Programa de Diversidade e Inclusão. Estes instrumentos direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de violações.

O programa de diversidade e inclusão da empresa realizou a semana da Diversidade entre os dias 16 e 20 de novembro, que somaram mais de 11.750 acessos em todas as suas atividades. Além da apuração de denúncias de discriminação através do Canal Aberto, garantindo a eliminação de situações desta natureza na empresa.

Para o anos de 2021 e 2022, trabalharemos com o objetivo de aumentar para 10% o número de mulheres em nossas áreas industriais na siderurgia.

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.



O compromisso da Usiminas em apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos, somados a um robusto Sistema de Gestão Ambiental, direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de desvios.

Em junho de 2020, foi criada a gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade, diretamente ligada ao CEO, que tem como missão a articulação e o acompanhamento de todos os temas inerentes à agenda de sustentabilidade da Companhia. Tivemos também a criação do Comitê de Sustentabilidade, no qual toda a Diretoria Executiva e as principais lideranças da Usiminas e subsidiárias tratam dos temas de sustentabilidade.

Para o ano de 2021, atuaremos no estabelecimento de metas qualitativas e quantitativas, relacionadas aos temas de sustentabilidade. Lançaremos também a Norma Corporativa de Sustentabilidade da Companhia. Adicionalmente, trabalharemos no engajamento de toda nossa Cadeia de Valor, para fortalecimento da cultura de Sustentabilidade da Usiminas.



PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

COMPROMISSO

O QUE FOI FEITO EM 2020

AÇÕES 2021

8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.



O compromisso da Usiminas em apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em seu Código de Ética e Conduta. Estes instrumentos, somados a um robusto Sistema de Gestão Ambiental, direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de desvios. Toda cadeia de valor da Usiminas, especialmente a de fornecedores, é alvo de ações que promovem a responsabilidade ambiental.

Em junho de 2020, foi criada a gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade, diretamente ligada ao CEO, que tem como missão a articulação e o acompanhamento de todos os temas inerentes à agenda de sustentabilidade da Companhia. Tivemos também a criação do Comitê de Sustentabilidade, no qual toda a Diretoria Executiva e as principais lideranças da Usiminas e subsidiárias tratam dos temas de sustentabilidade.

Para o ano de 2021, atuaremos no estabelecimento de metas qualitativas e quantitativas, relacionadas aos temas de sustentabilidade. Lançaremos também a Norma Corporativa de Sustentabilidade da Companhia. Adicionalmente, trabalharemos no engajamento de toda nossa Cadeia de Valor, para fortalecimento da cultura de Sustentabilidade da Usiminas.

9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



O compromisso da Usiminas em incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade.

Os investimentos em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos são constantes na Usiminas. Com investimento de R\$7,37 milhões em atividades de pesquisa e desenvolvimento, foram estudados novos produtos, serviços e aplicações para diversos setores. Em 2020, as Empresas Usiminas lançaram os três novos produtos ao mercado: USI-RAVUR-400, USI-LN-1000 e USI-CORE-500.

A meta para 2021 é continuar incentivando o desenvolvimento e difusão de novas tecnologias ambientalmente amigáveis. Além disso, atuaremos no engajamento de nossa cadeia de clientes, buscando criar parcerias e novas oportunidades de inovação tecnológica com foco ambiental.

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

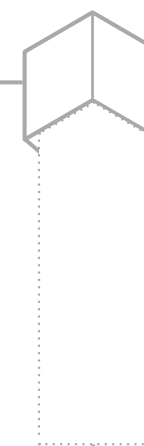


O compromisso da Usiminas em combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina, está expresso na Norma Corporativa de Sustentabilidade e em todo o seu Programa de Integridade, que conta com 7 normas específicas. Estes instrumentos direcionam a ação da Companhia, estabelecendo ações afirmativas e instrumentos de controle, em caso de violações.

A Usiminas continuou o fortalecimento de sua área de Integridade com a contratação de novos colaboradores e colaboradoras e através da iniciativa dos(as) Embaixadores(as) da Integridade (34 Embaixadores(as)). Além disso, tem em seus processos internos de contratação elementos que visam o combate a estas violações. Através do Programa de Integridade, a Usiminas continuou a disseminar a cultura de integridade, para seus colaboradores e colaboradoras e em sua cadeia de valor. No ano de 2020, o programa lançou três *E-Learnings* para o público interno (Código de Ética e Conduta; Política Anticorrupção; Política de Relacionamento com Terceiros Intermediários) e um *E-Learning* para o público externo (Programa de Integridade).



Para o ano de 2021, atuaremos na ampliação da cultura de Integridade para o público interno e externo.







Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)




A Usiminas reforça seus compromissos com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da ONU.

| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|---|--|--|---|--|
| Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares | | | | | | |
|  | Não | O tema foi avaliado e entendemos sua relevância no contexto geral, porém, não será considerado material na atuação da Usiminas à concretização dos ODS. Ressalta-se que há uma inequívoca contribuição indireta através dos resultados econômicos gerados pela nossa operação e distribuídos à sociedade através de salários pagos, impostos arrecadados e na movimentação econômica da nossa cadeia produtiva. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | Resultados econômicos gerados pela nossa operação e distribuídos à sociedade através de salários pagos, de impostos arrecadados e da movimentação econômica da nossa cadeia produtiva. | Nº de funcionários: 12.109 Valor adicionado à distribuir: R\$6.063.529 Pessoal e encargos: R\$1.086.011(18%) Imposto, taxas e contribuições: R\$ 2.088.253 (34%) | Por não ser material, a Usiminas não assume meta, porém irá informar os resultados decorrentes da sua atividade regular. |
| Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável | | | | | | |
|  | Não | O tema foi avaliado e entendemos sua relevância no contexto geral, porém não será considerado material na atuação da Usiminas à concretização dos ODS. Ressalte-se que, através de programas como o Usiminas Mobiliza pelos Caminhos do Vale, a Companhia contribui indiretamente para a concretização deste ODS. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | Através do programa Mobiliza pelos Caminhos do Vale, o agregado siderúrgico de aciarias é aplicado em pavimentação de diversas estradas rurais e vias urbanas, gerando melhoria na acessibilidade das comunidades rurais. Com isso, foi observado impacto positivo na economia local, por meio da viabilização de escoamento ininterrupto de produtos gerados por produtores locais. | 3,2 mil km de estradas rurais recuperadas. 3,58 milhões de toneladas de siderbrita aplicado. 84 municípios atendidos. | Por não ser material, a Usiminas não assume meta, porém irá informar os resultados decorrentes da sua atividade regular. |




| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|--|---|---|--|--|
| Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material e a Usiminas atua através de diversas ações envolvendo seu público interno e as comunidades onde atua, contribuindo diretamente para a concretização do ODS. | A Usiminas monitora e controla todos os parâmetros de suas operações que possam causar eventuais prejuízos à saúde. | Programas da Usiminas relativos a saúde e bem-estar de seus colaboradores e colaboradoras. Atuação FSFX. Destinação de terrenos e equipamentos destinados ao uso comum, com a finalidade de uma vida saudável. | Ampla atuação de combate à Covid-19 (diversas ações e mais de R\$27 milhões investidos através da FSFX). Expansão do atendimento da FSFX (Exemplo: entrega do Espaço Mamãe na Usina de Ipatinga). A Companhia mantém, hoje, mais de 2.900 hectares de áreas preservadas na Região do Vale do Aço. Uma de nossas iniciativas é o Cinturão Verde, extensa área verde ao redor da Usina de Ipatinga, que possui 377 hectares e passa por 11 bairros da cidade. Manutenção de espaços públicos, culturais e clubes destinados à população das comunidades em que atua. | Ampliação da atuação Companhia, da FSFX e do Instituto Usiminas. Algumas das ações previstas são: a construção de um hospital, em Belo Horizonte, na antiga sede da Companhia (ação realizada pela FSFX) e a criação do Centro de Memória Usiminas, em Ipatinga. |
| Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos | | | | | | |
|  | Não | O tema foi avaliado e entendemos sua relevância no contexto geral, porém não será considerado material na atuação da Usiminas à concretização dos ODS. Ressalte-se que, através da atuação da FSFX, do Instituto Cultural Usiminas e de programas como o Usiminas Mobiliza pelos Caminhos do Vale, a Companhia contribui indiretamente para a concretização deste ODS. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | Através do programa Mobiliza pelos Caminhos do Vale, o agregado siderúrgico de aciarias é aplicado em pavimentação de diversas estradas rurais e vias urbanas, gerando melhoria na acessibilidade das comunidades rurais. Esta ação proporcionou, nas escolas, maior regularidade dos estudantes que vivem na zona rural. | 3,2 mil km de estradas rurais recuperadas. 3,58 milhões de toneladas de siderbrita aplicado. 84 municípios atendidos. | Por não ser material a Usiminas não assume meta, porém irá informar os resultados decorrentes da sua atividade regular. |





| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|---|--|--|---|---|
| Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A Usiminas implementou o programa Diversidade e Inclusão em 2019, que conta com uma frente destinada às questões de gênero. | A desigualdade de gênero é um obstáculo ao desenvolvimento sustentável. | Através do Programa de Diversidade e Inclusão, a Companhia contribui para a redução das desigualdades de gênero. Diversas ações executadas e em andamento, através do pilar Equidade de Gênero, têm favorecido a presença de mulheres nas operações da Usiminas, em diversas posições. | A Usiminas conseguiu dobrar a participação de mulheres em cargos de liderança, desde o início no programa de Diversidade e Inclusão, passando de 5% em março de 2019 para 11% ao final de 2020. Além disso: Inauguração do Espaço Mamãe, Programa de Mentoria e turma de aprendizes exclusivamente femininas. | Para o anos de 2021 e 2022, trabalharemos para aumentar para 10% o número de mulheres em nossas áreas industriais na siderurgia. |
| Assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos GRI 103-2:303; 103-3:303 | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A água é um insumo fundamental no processo siderúrgico e a busca por eficiência hídrica é um tema relevante para a Companhia. Nas operações da Companhia, os recursos hídricos são monitorados rotineiramente, seja a captação, o consumo, a recirculação e/ou o tratamento de efluentes. | Uso intensivo de água e geração de efluentes líquidos da Siderurgia e Mineração. | Por meio do programa Mobiliza Todos pela Água, as cidades que recebem o agregado siderúrgico da Usiminas se comprometem com a recuperação de nascentes. Nível de recirculação elevado. | Índice de recirculação de água de 95%. Outro marco importante foi a conclusão do novo sistema de disposição de rejeito da nossa unidade de mineração, em substituição à utilização de barragens. | Conclusão da caracterização de uma das três barragens da Mineração Usiminas e do seu projeto de filtragem e empilhamento a seco de rejeitos em meados de 2021 (Dry Stacking). |
| Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A Companhia contribui para este objetivo através do desenvolvimento de soluções em aço para atendimento às indústrias de energia fotovoltaica e eólica. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | A Companhia contribui para este objetivo através do atendimento aos setores de energia limpa (fotovoltaica e eólica). | Crescimento do volume de vendas para o setor de energia limpa (eólica e fotovoltaica). Setor eólico: 10 mil toneladas em 2020. Setor fotovoltaico: 50 mil toneladas em 2020. | Ampliação do atendimento aos setores de energia limpa. Setor eólico: 40 mil toneladas em 2021 (+296%). Setor fotovoltaico: 61 mil toneladas em 2021 (+21%). |




| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|--|---|--|--|---|
| Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos | | | | | | |
|  <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p> | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A Usiminas contribui através dos resultados econômicos gerados pela nossa operação, distribuídos à sociedade através de salários pagos, de impostos arrecadados, da movimentação econômica da nossa cadeia produtiva, programas de apoio à saúde e capacitação de seus colaboradores e colaboradoras. Também merece destaque a movimentação financeira e a geração de empregos decorrentes da atuação da Usiminas na cadeia de valor do aço. | Elevado grau de dependência econômica de algumas das cidades onde estão instaladas as operações da Companhia. | Resultados econômicos gerados pela nossa operação e distribuídos à sociedade através de salários pagos, de impostos arrecadados e da movimentação econômica da nossa cadeia produtiva, programas de apoio à saúde e capacitação de seus colaboradores e colaboradoras. | Diante da pandemia da Covid-19, a Companhia adotou diversas medidas de segurança para seus colaboradores e para a manutenção de suas operações (Ex: restringiu viagens e reuniões, adotou o sistema de <i>home office</i> e fez adequações em refeitórios e nos ônibus que fazem o transporte dos colaboradores. A limpeza dos postos de trabalho foi reforçada e, na Usina de Ipatinga, o turno de trabalho foi alterado, de modo a reduzir a quantidade de pessoas na planta). Ainda em 2020, a Usiminas retomou oficialmente a operação do alto-forno 1 da Usina de Ipatinga (temporariamente paralisado em razão da pandemia), reforçando o compromisso com a perenidade da Companhia e o desenvolvimento do país. | Diante da pandemia da Covid-19, continuará a adotar medidas de combate à disseminação do vírus, para manter a segurança de seus colaboradores e comunidades em que atua. Em 2021, a Usiminas retomará a operação do alto-forno 2, reforçando o compromisso com a perenidade da Companhia e o desenvolvimento do país. |





| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|--|---|--|--|---|
| Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação | | | | | | |
|  <p>9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</p> | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A Usiminas atua como uma empresa âncora que estimula toda a cadeia de aço e o desenvolvimento de novos projetos e tecnologias. | No processo siderúrgico ocorre o consumo de bens naturais não renováveis. | O aço figura entre os materiais mais recicláveis e reciclados do mundo e sua utilização é ampla nos mais diversos setores da economia. Através da inovação tecnológica, a Companhia é capaz de produzir aços cada vez mais eficientes. O setor siderúrgico estimula a coleta e recicla o aço contido nos produtos no final da vida útil, empregando-o na fabricação de novos produtos siderúrgicos, sem qualquer perda de qualidade. | Formação de alianças com empresas do setor automotivo (Rota 2030). Parcerias com <i>startups</i> de inovação. 1.120 ideias geradas 5 empresas envolvidas (Siderurgia, MUSA, SU, Unigal e FSFX). 38 eventos de inovação realizados. Redução de riscos (26 ações). | Continuar incentivando o desenvolvimento e difusão de novas tecnologias. Além disso, atuaremos no engajamento de nossa cadeia de clientes, buscando criar parcerias e novas oportunidades de inovação tecnológica com foco ambiental. Para 2021, temos 60 ideias em fase piloto pelo programa Inováí, com data de finalização em 30/06/2021. São 12 ideias por empresa, sendo que as empresas participantes são: Siderurgia, MUSA, SU, Unigal e FSFX. |
| Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles | | | | | | |
|  <p>10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES</p> | Não | O tema foi avaliado e entendemos sua relevância no contexto geral, porém não será considerado material na atuação da Usiminas à concretização dos ODS. Ressalte-se que há uma inequívoca contribuição através dos resultados econômicos gerados pela nossa operação e distribuídos à sociedade através de salários pagos, de impostos arrecadados e da movimentação econômica da nossa cadeia produtiva. | As desigualdade entre os países e entre sua própria população é obstáculo ao desenvolvimento sustentável. A desigualdade de oportunidades gera impactos sociais diversos. | Resultados econômicos gerados pela nossa operação e distribuídos à sociedade através de salários pagos, de impostos arrecadados e da movimentação econômica da nossa cadeia produtiva. | Nº funcionários: 12.109 Valor adicionado à distribuir: R\$6.063.529 Pessoal e encargos: R\$1.086.011 (18%) Imposto, taxas e contribuições: R\$ 2.088.253 (34%) | Por não ser material a Usiminas não assume meta, porém irá informar os resultados decorrentes da sua atividade regular. |





| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|--|---------------|--|--|---|--|--|
| Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. Ressalte-se que há impacto indireto através de sua interação, o poder público e comunidades das cidades nas quais opera. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | A Usiminas mantém relacionamento permanente com as comunidades locais, monitorando e minimizando os impactos das atividades produtivas, canalizando anseios, apoiando o desenvolvimento local, oferecendo oportunidades de empregos e atuando na promoção efetiva da saúde, do esporte, da educação e da cultura. | A Companhia mantém, hoje, mais de 2.900 hectares de áreas preservadas na Região do Vale do Aço. Uma de nossas iniciativas é o Cinturão Verde, extensa área verde ao redor da Usina de Ipatinga, que possui 377 hectares e passa por 11 bairros da cidade. Estas ações favorecem a revegetação de encostas urbanas, redução de erosões e melhoria das condições microclimáticas da região, contribuindo para a arborização urbana e para o conforto visual e térmico da cidade. Com esse projeto, Ipatinga desenvolveu um índice de 96 m² de área verde por habitante, sendo oito vezes superior ao recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Conta também com diversos espaços públicos geridos pela FSFX e Instituto Usiminas. | Ampliação da atuação Companhia junto às comunidades. Algumas das ações previstas são: a construção de um hospital, em Belo Horizonte, na antiga sede da Companhia (ação realizada pela FSFX) e a criação do Centro de Memória Usiminas, em Ipatinga. |







| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|---|--|---|--|--|
| Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis | | | | | | |
|  <p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p> | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. O aço figura entre os materiais mais recicláveis e reciclados do mundo e sua utilização é ampla nos mais diversos setores da economia. O processo siderúrgico impacta significativamente o pilar ambiental, através do consumo de bens naturais não renováveis, emissão de gases do efeito estufa, materiais particulados na atmosfera e também pela geração de resíduos. | O processo siderúrgico impacta significativamente o pilar ambiental, através do consumo de bens naturais não renováveis, emissão de gases do efeito estufa, materiais particulados na atmosfera e também pela geração de resíduos. | O aço figura entre os materiais mais recicláveis e reciclados do mundo e sua utilização é ampla nos mais diversos setores da economia. Através da inovação tecnológica, a Companhia é capaz de produzir aços cada vez mais eficientes. O setor siderúrgico estimula a coleta e recicla o aço contido nos produtos no final da vida útil, empregando-o na fabricação de novos produtos siderúrgicos, sem qualquer perda de qualidade. Projetos de criação de valor dos resíduos gerados no processo produtivo (reciclagem, comercialização e doações). | A Usiminas instalou, ainda, a Central de Monitoramento Ambiental e uma Rede Automática de Monitoramento Ambiental, permitindo o acompanhamento contínuo e em tempo real das operações e a ação rápida, para sanar eventuais anormalidades. | Alcançar gestão sustentável e uso eficiente dos recursos naturais. Metas de redução do material particulado, definidas junto ao Ministério Público. |
| Adotar medidas para combater as alterações climáticas e os seus impactos GRI 103-2:305 | | | | | | |
|  <p>13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</p> | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. As operações da Usiminas, principalmente da Unidade de Siderurgia, emitem gases do efeito estufa que contribuem para a Mudança Climática. A Usiminas busca investir em ações que gerem eficiência energética em suas operações. | As operações da Usiminas, principalmente da Unidade de Siderurgia, emitem gases do efeito estufa que contribuem para a Mudança Climática. | A Usiminas busca investir em ações que contribuam para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa, tais como: reaproveitamento interno dos gases siderúrgicos, geração interna de energia elétrica necessária para abastecimento dos processos industriais, implementação de projetos de eficiência energética e gestão e acompanhamento de consumos críticos pelas áreas operacionais, focando no rendimento dos processos. | Emissões diretas (Escopo 1) Usina de Ipatinga = 6.218.717,12 tCO ₂ Cubatão = 120.948 tCO ₂ Emissões indiretas (Escopo 2) Ipatinga = 112.708 tCO ₂ Cubatão = 19.257 tCO ₂ | <ul style="list-style-type: none"> Impacto Matriz Energética (GJ /ACUM): Redução de 6,7% em relação à 2019 Impacto Ambiental (tCO₂/ Acum): Redução 0,7% em relação à 2019 |



| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|---|--|---|---|---|
| Conservar e promover o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável | | | | | | |
|  | Não | O tema foi avaliado e entendemos sua relevância no contexto geral, porém não será considerado material na atuação da Usiminas à concretização dos ODS. | As operações de planta de Cubatão estão localizados em área litorânea. | Não detectado. | A Usiminas não detectou nenhuma evidência de externalidade negativa. | Por não ser material a Usiminas não assume meta, porém irá informar os resultados decorrentes da sua atividade regular. |
| Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda GRI 103-2:307 | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A Companhia mantém programas de preservação e conservação das áreas verdes, cuidados especiais com as áreas protegidas e preservação da fauna silvestre regional. | A infraestrutura das operações da Usiminas pode causar impactos significativos na biodiversidade das áreas do entorno das unidades operacionais. | A Companhia possui programas com foco na preservação de matas ciliares, conservação de nascentes e preservação da fauna silvestre regional. | A Companhia mantém, hoje, mais de 2.900 hectares de áreas preservadas na Região do Vale do Aço. Uma de nossas iniciativas é o Cinturão Verde, extensa área verde ao redor da Usina de Ipatinga, que possui 377 hectares e passa por 11 bairros da cidade. Estas ações favorecem a revegetação de encostas urbanas, redução de erosões e melhoria das condições microclimáticas da região, contribuindo para a arborização urbana e para o conforto visual e térmico da cidade. Com esse projeto, Ipatinga desenvolveu um índice de 96 m² de área verde por habitante, sendo oito vezes superior ao recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). | Atuaremos no estabelecimento de metas qualitativas e quantitativas relacionadas aos temas de sustentabilidade. Lançamos também a Norma Corporativa de Sustentabilidade da Companhia. (clique aqui) . Adicionalmente, trabalharemos no engajamento de toda nossa Cadeia de Valor, para fortalecimento da cultura de Sustentabilidade da Usiminas. |





| ODS | MATERIALIDADE | DESCRIÇÃO | EXTERNALIDADES NEGATIVAS | IMPACTOS POSITIVOS | EVOLUÇÃO 2020 | AÇÕES 2021 |
|---|---------------|--|---|--|---|--|
| Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. A transparência, conduta ética e integridade são pilares essenciais na governança da Usiminas, reafirmadas em práticas de gestão. | Em suas operações e atividades a Companhia atua em conjunto com diversos públicos. O desacordo com legislação, regulamentos, normas e procedimentos (externos ou internos), pode impactar negativamente as operações da Companhia e a sociedade, como em casos de corrupção, suborno e outras irregularidades, por exemplo. | O Programa de Integridade da Companhia previne e identifica condutas em desacordo com legislação, regulamentos, normas e procedimentos (externos ou internos), identificando riscos e/ou causas e agindo preventiva e/ou corretivamente. | Lançamento da segunda versão do Código de conduta e de <i>E-Learnings</i> , para o público interno, e um <i>E-Learning</i> para o público externo, além da realização da Semana da Integridade. | Ampliação da atuação da Companhia junto aos seus fornecedores prioritários. |
| Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável | | | | | | |
|  | Sim | O tema foi avaliado e considerado material. As operações da Usiminas implicam no envolvimento de diversos públicos, por exemplo: clientes, fornecedores, poder público e comunidade. | Não foram detectadas, mas a Usiminas se compromete a reavaliar a questão anualmente. | A Usiminas possui parcerias com as diversas prefeituras de cidades localizadas nas proximidades de suas operações, como o programa Usiminas Mobiliza pelos Caminhos do Vale. | Atuação junto a 84 cidades. Participação em diversas associações. | Ampliação da atuação da Companhia através de parcerias com o poder público e engajamento de clientes e fornecedores. |

| Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD)



Governança

A partir da criação de uma área corporativa responsável pela agenda de sustentabilidade da Usiminas, em junho de 2020, a empresa fortaleceu a sua governança para o tema. Já em julho, foi criado, por decisão da Diretoria Executiva, o Comitê de Sustentabilidade, composto pelos principais executivos da empresa (CEO, VP de Finanças e Relações com Investidores, VP Industrial, VP Comercial, VP de Tecnologia e Qualidade, VP de Planejamento Corporativo, Diretoria-Executiva da Mineração Usiminas, Diretoria-Executiva da Soluções Usiminas, Diretoria de Gestão de Pessoas e Inovação, Diretoria Jurídica, Diretoria de Comunicação e Relações Institucionais, Diretoria de Planejamento Corporativo Econômico e Financeiro, gerência-geral Corporativa de Sustentabilidade, gerência-geral de Meio Ambiente e gerência-geral de Relações com Investidores) e que acompanha, transversalmente, os temas materiais para a sustentabilidade da Usiminas, inclusive aqueles ligados às mudanças climáticas. Outros passos serão dados no sentido de integrar toda estrutura de governança da empresa, inclusive o Conselho de Administração, no suporte dos importantes temas.



Estratégia

No campo específico das mudanças climáticas, a Usiminas mobilizou suas áreas técnicas para estruturar e amplificar suas ações. A primeira ação será a atualização no nosso inventário de emissões, a sua certificação por terceiro independente e a divulgação, através do programa brasileiro do GHG Protocol. Além disso, nos engajaremos ao CDP – Carbon Disclosure Project. Ainda no ano de 2021, com o suporte de empresa especializada WayCarbon, daremos início à identificação de oportunidades de redução de emissões de curto, médio e longo prazo dentro de um plano de descarbonização de nossas operações, a partir do correto entendimento dos cenários com a projeção das emissões e elaboração da curva de custos marginais de abatimento (MACC).



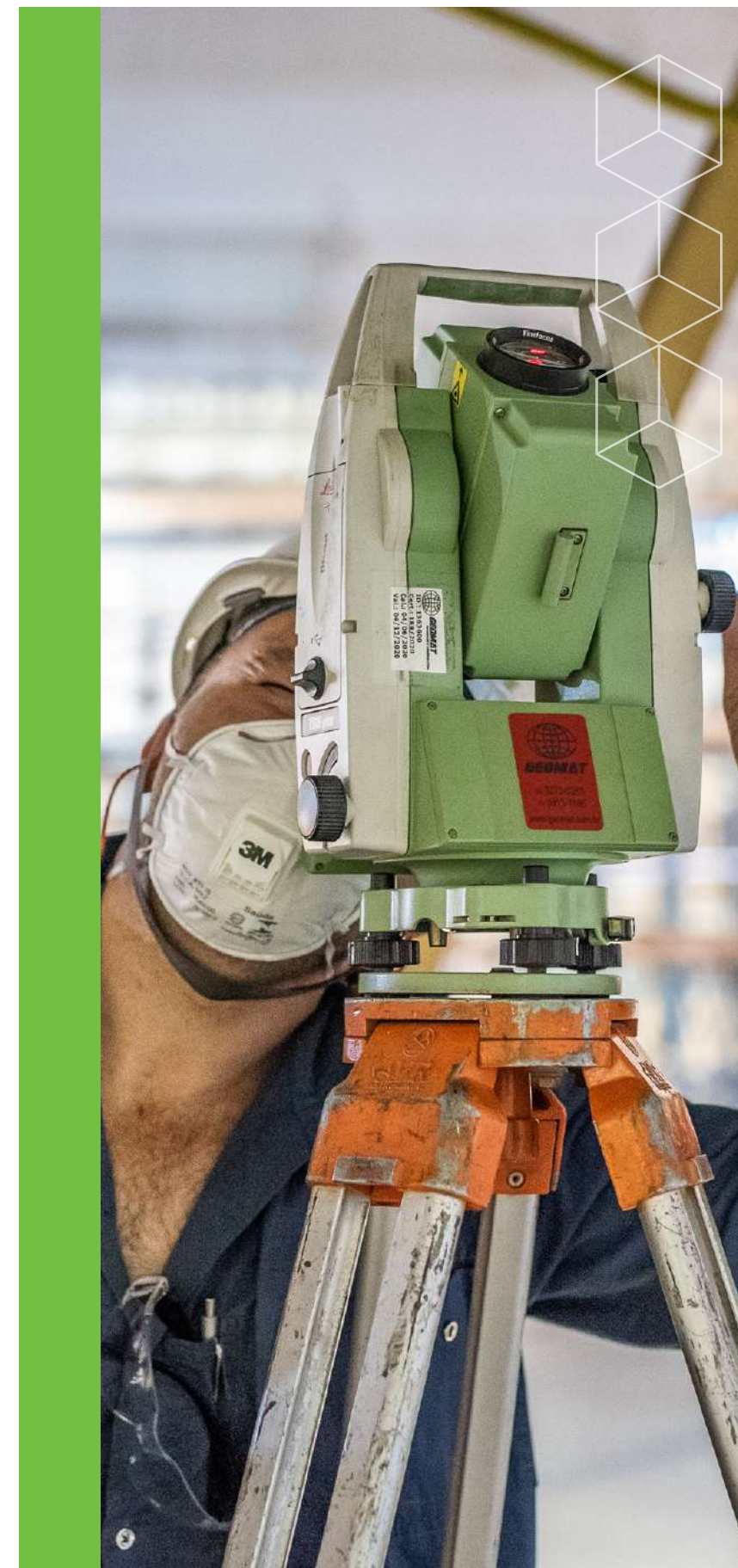
Gestão de Risco

A Usiminas irá estruturar sua gestão de risco voltada para as mudanças climáticas ao longo do ano de 2021.



Métricas e metas

Reconhecemos ser o início de uma jornada de vital importância para a perenidade da Usiminas e nos esforçaremos no sentido de estruturar nossos planos e ações, de forma a nos engajar nos esforços globais da questão climática. Nossa melhor expectativa é podermos divulgar nossas métricas e metas no primeiro trimestre de 2022.





B

DESEMPENHO FINANCEIRO

Por meio de metas coletivas e individuais desafiadoras, toda a organização Usiminas está sempre em busca da melhoria dos resultados. A agilidade na tomada de decisões, austeridade nos gastos e simplificação da burocracia contribuem para que a Companhia assuma uma postura cada vez mais competitiva diante dos mercados interno e externo. Os resultados e a sustentabilidade financeira são essenciais para permitir desenvolvimento e crescimento constantes, sendo importante em diferentes aspectos para todos os *stakeholders*. | **GRI 103-1:201; 103-2:201; 103-3:201** |

Resultados

Em 2020, a Usiminas registrou lucro líquido de R\$ 1,29 bilhão, alta de 243% em relação ao registrado em 2019. Esse é o maior valor para o indicador desde 2010. Num recorde em toda história da Companhia, a receita líquida chegou a R\$ 16,1 bilhões – 8% maior em relação ao ano anterior.

No ano de 2020, a Usiminas registrou EBITDA Ajustado Consolidado de aproximadamente R\$ 3,19 bilhões. No país, o consumo aparente de aço teve um aumento de 1,2% comparado ao ano anterior, e no setor da mineração, houve crescimento de 10,0% na produção. No ano, o volume de vendas de aço totalizou 3,7 milhões de toneladas, e um volume recorde de vendas de minério de ferro de 8,7 milhões de toneladas. Outros destaques do desempenho da Companhia são apresentados no quadro a seguir, e na **Divulgação de Resultados** de 2020. As informações financeiras completas são apresentadas **Demonstrações Financeiras** Individuais e Consolidadas da Companhia.



Os incentivos fiscais em 2020 foram de R\$ 51.609.940,04 pela Usiminas e R\$ 149.316.156,75 da Usiminas Soluções. | GRI 201-4 |

| INDICADOR | 2019 | 2020 | Varição |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------|
| Volume de vendas de aço | 4.105 mil toneladas | 3.723 mil toneladas | -9% |
| Volume de vendas de minério de ferro | 8.616 mil toneladas | 8.683 mil toneladas | +1% |
| EBITDA Ajustado | R\$ 1.973 milhões | R\$ 3.194 milhões | +62% |
| Lucro Líquido – R\$ milhões | R\$ 377 milhões | R\$ 1.292 milhões | +243% |

- Mais informações sobre o desempenho financeiro da Usiminas podem ser encontradas no site www.usiminas.com/ri e por meio do canal “Fale com o RI”



Resultado Financeiro - Consolidado (R\$ mil) | GRI 102-7 |

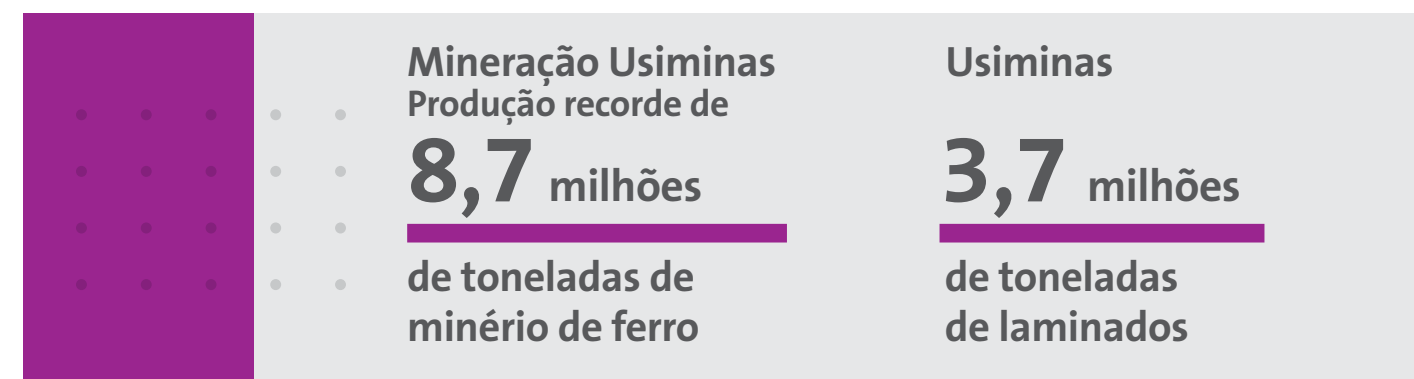
| | 2019 | 2020 | % |
|--|------------------|--------------------|------------------|
| Ganho e perdas cambiais, líquidos | (185.168) | (764.555) | 313,0% |
| Receitas financeiras | 622.022 | 262.691 | -58,0% |
| Juros sobre aplicações financeiras e efeitos monetários | 93.723 | 79.501 | -15,0% |
| Correção sobre ICMS na base de cálculo do PIS/COFINS | 69.702 | 52.669 | -24,0% |
| Correção monetária sobre ativos | 24.875 | 38.384 | 54,0% |
| Reversão de juros sobre passivos contingentes | 57.738 | 26.883 | -53,0% |
| Correção sobre créditos Eletrobras | 263.892 | 5.687 | -98,0% |
| Demais receitas financeiras | 112.092 | 59.567 | -47,0% |
| Despesas Financeiras | (946.693) | (580.628) | -39,0% |
| Juros e efeitos monetários s/ financiamentos e tributos parcelados | (454.414) | (328.889) | -28,0% |
| Operações de swap | (1.696) | (1.535) | - |
| Correção monetária sobre passivos | (40.803) | (36.702) | -10,0% |
| Comissões sobre financiamentos e outros | (128.353) | (24.079) | -81,0% |
| Correção sobre provisões para demandas judiciais | (176.634) | (98.273) | -44,0% |
| Demais despesas financeiras | (144.793) | (94.220) | -35,0% |
| Resultado financeiro | (509.839) | (1.082.492) | 112,0% |
| + Valorização / - Desvalorização do câmbio (R\$/US\$) | 4,0% | 28,9% | +24,9 p.p |



Valor econômico direto gerado (R\$ milhares) | GRI 201-1; 102-7 |

| Valor econômico direto gerado (R\$ milhares) | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Receitas totais brutas | 17.499.783 | 18.841.146 | 19.812.127 |
| Valor adicionado distribuído (R\$ milhares) | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| Pessoal e encargos | 1.048.119 | 1.120.390 | 1.086.011 |
| Salários e encargos | 866.268 | 964.503 | 861.725 |
| FGTS | 77.256 | 81.766 | 94.884 |
| Remuneração da Administração | 35.817 | 31.115 | 33.419 |
| Participação dos empregados nos lucros | 65.206 | 39.736 | 94.539 |
| Planos de aposentadoria | 3.572 | 3.270 | 1.444 |
| Impostos, taxas e contribuições | 1.191.719 | 1.269.142 | 2.088.253 |
| Federais (i) | 634.157 | 136.438 | 735.946 |
| Estaduais | 476.244 | 1.041.313 | 1.265.112 |
| Municipais | 73.657 | 80.305 | 79.894 |
| Incentivos fiscais | 7.661 | 11.086 | 7.301 |
| Remuneração de capitais de terceiros | 1.138.128 | 1.208.005 | 1.597.522 |
| Juros | 915.426 | 944.997 | 582.163 |
| Despesas cambiais | 225.421 | 261.312 | 1.016.894 |
| Outras | 2.719 | 1.696 | (1.535) |
| Remuneração de capitais próprios | 828.695 | 376.691 | 1.291.743 |
| Lucros (prejuízos) retidos | 726.658 | 213.265 | 672.790 |
| Participação dos acionistas não controladores nos lucros retidos | 102.037 | 163.426 | 618.953 |
| Valor adicionado distribuído | 4.206.661 | 3.974.228 | 6.063.529 |
| Valor econômico retido | 13.293.122 | 14.866.918 | 13.748.598 |

Em 2020, as Empresas Usiminas registraram as seguintes quantidades produzidas:



Planejamento Tributário | GRI 102-7; 102-45; 207-2 |

A Usiminas mantém Gerência de Planejamento Tributário, subordinada à Diretoria de Controladoria, responsável especificamente pelo *compliance* fiscal e tributário, despendendo esforços contínuos na difusão da “cultura fiscal e tributária” nas Empresas Usiminas. Há monitoramento de riscos com acompanhamento diário das alterações na legislação e relacionamento frequente com órgãos governamentais e entidades de classe, como FIEMG e Instituto Aço Brasil, que acompanham toda e qualquer modificação que tenha potencial para impactar os negócios e operações das Empresas Usiminas.

Apresentando uma abordagem transparente quanto aos efeitos tributários das medidas em discussão no segmento e na arrecadação, sempre demonstrando tecnicamente o embasamento das análises e origem dos dados.

Há programas regulares de auditoria interna e externa para verificação de questões legais e de *compliance* em geral. Além disso, a Usiminas mantém programa de contratação anual de auditoria tributária externa para verificação de determinadas operações.





Além disso, a Usiminas mantém reuniões periódicas com clientes e fornecedores para discutir temas específicos, abertura e transparência aos órgãos governamentais na discussões técnicas dos impactos. Conforme previsto no estatuto da Usiminas, certas decisões são levadas à Diretoria e ao Conselho de Administração. | **GRI 207-1; 207-3** |

A Companhia inclui, em suas declarações financeiras consolidadas auditadas, Brasil, Luxemburgo e Dinamarca como jurisdições fiscais, detalhadas conforme quadros a seguir: | **GRI 207-4** |

| Jurisdições | Entidades | Atividade primária | Número de funcionários | Vendas de Terceiros | Vendas inter grupo | Pofit/Loss antes das deduções | Ativos tangíveis | IR Pago | IR acumulado |
|-------------------|---|--|------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| Brasil | Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais AS - Usiminas | Manufatura ou produção | 7.951 | R\$12.899.943.572,40 | R\$4.467.475.000,00 | R\$346.508.000,00 | R\$12.943.815.000,00 | R\$30.883.000,00 | R\$0,00 |
| | Usiminas Mecânica AS | Manufatura ou produção | 1.244 | R\$151.249.000,00 | R\$210.154.000,00 | R\$0,00 | R\$2.592.000,00 | R\$3.994.000,00 | R\$0,00 |
| | Mineração Usiminas AS | Manufatura ou produção | 1.433 | R\$4.069.877.000,00 | R\$842.659.000,00 | R\$2.799.886.000,00 | R\$1.338.179.000,00 | R\$194.962.000,00 | R\$628.616.000,00 |
| | Unigal | Manufatura ou produção | 325 | R\$8.799.000,00 | R\$322.841.000,00 | R\$167.021.000,00 | R\$860.875.000,00 | R\$35.021.000,00 | R\$34.945.000,00 |
| | Rios Unidos Logística e Transportes de Aço Ltda | Vendas, marketing ou distribuição | 4 | R\$1.712.000,00 | R\$1.346.000,00 | R\$0,00 | R\$1.774.000,00 | R\$67.379,71 | R\$72.000,00 |
| | Soluções em aço Usiminas AS | Manufatura ou produção | 1.152 | R\$4.815.854.000,00 | R\$5.079.000,00 | R\$179.835.000,00 | R\$981.027.000,00 | R\$35.630.755,93 | R\$44.645.000,00 |
| Luxemburgo | Usiminas International S.A.R.L | Detêm investimentos da Companhia no exterior | 0 | R\$0,00 | R\$0,00 | R\$23.896.000,00 | R\$0,00 | R\$0,00 | R\$0,00 |

Ano base: 01/01/2020 a 31/12/2020.

No ano de 2020, a Usiminas não foi autuada por descumprimento de Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho, em como não descumpriu leis e/ou regulamentos relacionados a temas Cíveis e Tributários. A Usiminas (A) recebeu autuações sob alegação de descumprimento de Normas Ambientais, passíveis de aplicação de multas, caso subsistentes as referidas autuações. A Usiminas apresentou defesa contra as autuações e aguarda decisões. Igualmente não sofreu sanções não monetárias, (B) tais como suspensão parcial ou total das atividades, suspensão de venda do produto e destruição do produto.

| **GRI 419-1** |

Ações

DESEMPENHO NA B3

A ação ordinária (USIM3) da Usiminas encerrou o ano cotada a R\$ 15,69, e a ação preferencial (USIM5) a R\$ 14,61. Ao longo de 2020, as ações USIM3 valorizaram 59%, e as USIM5 valorizaram 53,6%, enquanto o Ibovespa valorizou 2,9%.

OTC – NOVA YORK

A Usiminas tem American Depositary Receipts (ADRs) negociados no mercado de balcão em Nova York, Over-The-Counter (OTC): o USDMY, com lastro em ações ordinárias, e o USNZY, com lastro em ações preferenciais classe A. Em 31/12/20, o ADR USNZY, de maior liquidez, estava cotado a US\$ 2,57 e apresentou uma valorização de 10,8% no ano.

LATIBEX – MADRI

A Usiminas tem ações negociadas na LATIBEX – Seção da Bolsa de Madri: ação preferencial XUSI e ação ordinária XUSIO. Em 31/12/20, a ação XUSI encerrou cotada a € 2,28, apresentando uma valorização de 16,9% no ano. A ação XUSIO encerrou cotada a € 2,42, apresentando uma valorização de 14,2% no ano.



ESTRATÉGIA

4

Inovação

Em busca da contínua melhoria da competitividade, a Usiminas investe no desenvolvimento de produtos tecnológicos e de alto valor agregado.

Em 2020, a Companhia dedicou esforços e recursos a iniciativas coordenadas pela gerência Corporativa de Inovação para identificar oportunidades em diversas frentes. Foram captadas mais de 45 oportunidades de desenvolvimento de projetos por meio da plataforma de inovação da Usiminas, o InovaAí, por meio da qual é feita uma busca ativa de desafios em diversas áreas, conduzido um programa de intraempreendedorismo e uma coleta de boas práticas com parceiros externos.

| GRI 102-15 |

Reunindo iniciativas em quatro frentes, o programa foi iniciado em abril de 2019, impulsionado por embaixadores e embaixadoras que atuam como incentivadores e consultores de projetos em diversas áreas da Companhia.

Essa estratégia permitiu a implementação de uma cultura de inovação, com o engajamento de diversos colaboradores e colaboradoras em um movimento de abertura que valoriza a experimentação, apetite ao risco e agilidade com o apoio de parceiros externos.



No âmbito do programa de Intraempreendedorismo, o InovaAí Ideias foi um piloto direcionado aos colaboradores e colaboradoras da Usiminas, abrindo os seguintes temas:

1. Simplicidade e agilidade: automação e otimização de processos e atividades;
2. Foco no cliente: captação e retenção de novos clientes;
3. Proteger a vida: potencialização da segurança de colaboradores e colaboradoras e mitigação de riscos ambientais;
4. Novos modelos de negócios: incentivo ao desenvolvimento de um *mindset* de intraempreendedorismo.

As ideias capturadas foram selecionadas a partir de critérios como o nível de inovação, abrangência e impacto. Doze desafios do InovaAí Ideias foram colocados em prática em 2020.

InovaAí

O programa de inovação aberta da Usiminas possui quatro frentes de atuação:

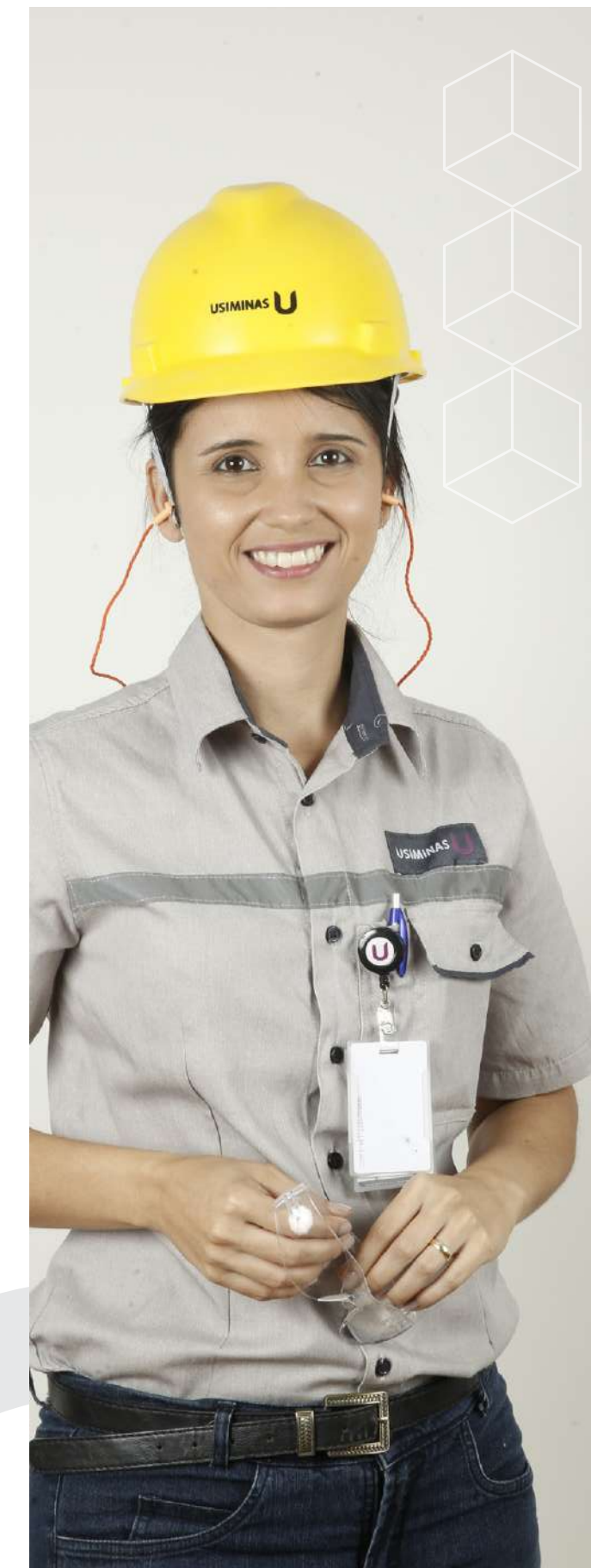
- **Eventos:** realização de *workshops*, *hackathons*, *bootcamps* e *shark tanks*. Foram realizados mais de 38 em 2020;
- **Embaixadores da Inovação:** time de colaboradores e colaboradoras que se comprometeram a atuar no programa;
- **Desafios:** identificação de pontos de melhoria nas áreas a serem trabalhados pelo ecossistema de inovação;
- **Parcerias:** trabalho compartilhado com outros players do mercado de inovação como a comunidade de *startups* e Universidades.

Em um dos eventos do InovaAí nasceu a ideia da plataforma de vendas da Soluções Usiminas. Ela foi lançada no primeiro semestre do ano, em formato piloto, com o objetivo de atender aos clientes finais.

Em permanente evolução, o portfólio inicial do e-commerce ofertava chapas, tubos e perfis em aço. Em seguida, foram incorporados novos produtos como telhas, chapas grossas e galvanizados, que podem ser utilizados na construção civil, bens de consumo, energia solar, entre outros.

O atendimento, a princípio, estava focado em Belo Horizonte e região metropolitana. Em agosto, a loja *online* chegou ao estado de São Paulo.

A plataforma está sendo preparada para ser um canal de vendas *online* completo, integrando a loja virtual, estoque, produção e distribuição, além de ser um canal de conteúdo para troca de experiência e conhecimento, com oferta de serviços agregados ao aço.





Clientes

Um dos valores da Usiminas é o seu compromisso com o entendimento e atendimento das necessidades de seus clientes, motivo pelo qual investe na contínua capacitação dos seus profissionais, na inovação, na qualidade dos seus produtos e serviços e no cumprimento de prazos acordados.

Na Usiminas Siderurgia, o atendimento técnico aos clientes é exercido pelas equipes de Produto e de Assistência Técnica, as quais trabalham nas etapas de pré e pós-venda, visando assegurar a produção de acordo com os padrões de qualidade e necessidades dos clientes, fornecer orientações relacionadas ao uso, identificar demandas para desenvolvimento de inovações, acolher reclamações e prestar suporte técnico em análises de falhas nos processos dos clientes.

A etapa de pré-venda é conduzida pela equipe de Produtos, que possui uma visão abrangente do setor siderúrgico, de forma a identificar as necessidades, oportunidades e viabilidade para o de-

envolvimento de novos itens, ficando responsável pela gestão posterior dos projetos, que envolve as etapas de testes em escala piloto, testes industriais, testes nos clientes, padronização e promoção. Todas essas atividades são desenvolvidas para fornecer aos clientes Usiminas aquilo que melhor atende suas expectativas e aplicações.

A etapa de pós-venda é conduzida pela equipe de Assistência Técnica, que busca trazer a “voz” do cliente para dentro da Companhia, por meio dos relatórios de contato técnico. Com essas informações, promovem reuniões semanais com a participação de técnicos e líderes de diversos níveis hierárquicos, nas quais são discutidas as ocorrências, as ações propostas, percepções e demandas dos clientes.

Formada por 25 colaboradores, a equipe de Assistência Técnica atendeu, em 2020, 222 clientes e realizou 1.030 contatos, entre reuniões, treinamentos, acompanhamento de produção e inspeções de material, atingindo uma média de

4,6 contatos por cliente. A maior parte destes contatos são planejados anualmente, de acordo com as necessidades e demandas apresentadas pelos próprios clientes, podendo ocorrer por períodos que variam desde semanal até períodos mais longos, como semestral ou mesmo anual.





Satisfação do Cliente

O processo de Avaliação de Satisfação de Clientes é realizado anualmente pela Usiminas Siderurgia e visa medir o nível de expectativas atendidas (e não atendidas), identificando suas necessidades, aspirações e grau de satisfação quanto aos produtos e serviços oferecidos pela empresa.

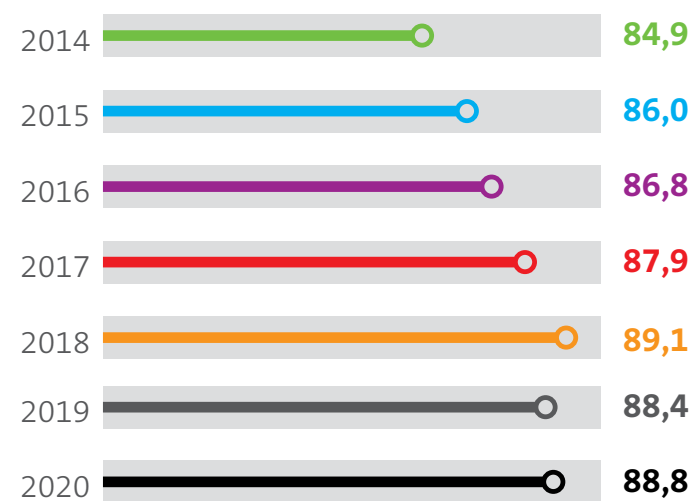
Para garantir imparcialidade, o processo é conduzido por colaboradores e colaboradoras experientes na realização de auditorias, que não mantêm relacionamento direto com os clientes. Para a conclusão da pesquisa de satisfação, são realizadas entrevistas com seus representantes, abordando quesitos relacionados aos processos de aquisição, recebimento do produto/logística, controle da qualidade/engenharia e produção.

Além de mensurar o grau de satisfação dos clientes, busca-se também obter a percepção deles sobre o posicionamento da Usiminas Siderurgia no mercado e identificar seus principais anseios em relação aos temas discutidos. Após a realização de cada pesquisa de satisfação, os resultados são analisa-

dos e é preparado um plano de ações específico, conhecido como plano de reação, englobando melhorias ou novos desenvolvimentos nos diversos processos avaliados. Este plano é apresentado para o cliente e sua consecução é acompanhada. No próximo ciclo de pesquisas de satisfação, ele avalia também como foi o atendimento aos seus anseios.

Em 2020, foram entrevistados 29 clientes de diferentes setores que, juntos, representaram aproximadamente 40% do faturamento da Usiminas. O gráfico abaixo exhibe a evolução do índice de satisfação:

Satisfação do Cliente



Os valores obtidos, tanto para o índice geral de satisfação dos clientes (demonstrado no gráfico acima), quanto para a vantagem em relação ao principal concorrente, foram superiores aos resultados alcançados em 2019. Isso mostra que, como fruto do esforço da equipe Usiminas em 2020, foi conquistado, além de uma maior satisfação, um aumento da preferência pela Usiminas, em comparação com a concorrência.

A Usiminas investe em novas funcionalidades e serviços para atender cada vez melhor seus clientes. Toda avaliação de satisfação gera um plano de ação com o objetivo de avaliar e atender aos anseios colocados por eles. São ações que envolvem diversas áreas da Usiminas e que podem definir o modelo de negócio para o cliente. Estas ações podem abranger, por exemplo: estruturas para estocagem de produtos, desenvolvimentos de sistemas para disponibilizar informações, adequações de procedimentos para atendimento às suas necessidades, desenvolvimento de novos aços demandados e melhorias nos processos. Dessa forma, os negócios vão se aperfeiçoando à medida que anseios vão sendo apresentados e as ações vão sendo realizadas para, assim, atender as necessidades dos clientes.



Fornecedores

| GRI 103-3:204 | 103-3:308 |

Em 2020, devido aos impactos na produção, houve na cadeia de Suprimentos, a redução das aquisições da organização, alinhada com a nova demanda por materiais e serviços necessários para atender o novo volume de produção. A Usiminas busca estabelecer relações de parceria com seus fornecedores, promovendo benefícios mútuos, e desenvolvimento conjunto para os desafios crescentes do mercado.

Os princípios, diretrizes e regras que regem as Empresas Usiminas em suas relações com a cadeia de fornecedores encontram-se dispostos no Código de Ética e Conduta e no documento denominado “Norma Administrativa Geral Corporativa de Suprimentos”.

Esta Norma, além de estabelecer um padrão de governança da cadeia de suprimentos, a ser seguido pelas áreas responsáveis pelos processos afins das Empresas Usiminas, também remete ao documento “Condições Gerais para Execução de Serviços e Fornecimentos”, que regula os direitos e obrigações dos fornecedores e prestadores de serviços e eventuais subcontratados, incluindo aspectos ambientais e sociais.

Os processos de homologação de todos os fornecedores são balizados pelos documentos citados anteriormente, sendo observadas e exigidas as comprovações de fatores relacionados ao cumprimento da legislação trabalhista, saúde e segurança ocupacional, responsabilidade socioambiental (incluindo questões relativas aos direitos humanos), idoneidade, qualidade, capacidade técnica, certificações, desempenho e competitividade comercial e tecnológica.

A Usiminas também insere em seus contratos mecanismos visando prevenir situações de riscos sociais e ambientais, verifica durante a vigência contratual a conformidade com a legislação trabalhista e ambiental e conta com o Canal Aberto como porta de entrada para investigação de queixas, reclamações e denúncias. Adicionalmente são realizadas *Due Diligences* de Integridade, na qual são analisadas questões ambientais e sociais dos fornecedores. Cabe ressaltar que este processo, especificamente para o tema saúde e segurança ocupacional, é aplicado por meio do programa Fornecedor Seguro.

| GRI 407-1; 412-1 |

Um dos principais meios de comunicação entre a Companhia e seus fornecedores é o Portal de Compras, um canal *online* via *site*, que possibilita a interação entre a Usiminas e seus fornecedores por meio de publicações de avisos, realização de transações eletrônicas para solicitação de cotação, formalização de propostas, acesso para consultas e aceites de pedidos, visualização de faturas, entre outras funcionalidades.

Para fornecer produtos ou serviços à Usiminas, as empresas parceiras podem acessar a área específica no *site* da Companhia - <https://www.usiminas.com/fornecedores/> - para conhecer os requisitos necessários à realização do pré-cadastro, incluindo os dispostos no documento “Condições Gerais para Execução de Serviços e Fornecimentos”, bem como ter ciência do conteúdo do Código de Ética e Conduta e das demais políticas do Programa de Integridade.



| Fornecedor Seguro | GRI 403-7 |

O programa Fornecedor Seguro, lançado em 2019, foi estruturado para incentivar e apoiar as empresas parceiras no alcance de patamares mais elevados de segurança. Aplica-se aos fornecedores que prestam ou queiram prestar serviços, classificados com risco alto ou médio, nas dependências internas das Empresas Usiminas. Tem como pilares os processos de qualificação e desenvolvimento, avaliação de segurança e reconhecimento através de certificação. Até dezembro de 2020 a Usiminas obteve os seguintes resultados:

182

Empresas qualificadas em segurança, aptas para seleção nos processos de concorrência.

106

Contratadas avaliadas em segurança pelas áreas gestoras dos contratos com o suporte da Segurança do Trabalho.

08

Contratadas reconhecidas com o Certificado Fornecedor Seguro em evento anual realizado em 2020.



| Transformação Digital em Suprimentos

O projeto CompraAÍ, que vem sendo desenvolvido desde 2019, significa uma grande evolução tecnológica e promove a transformação digital de Suprimentos da Usiminas. O pilar tecnológico do projeto é a implementação do Ariba, sistema de compras desenvolvido pela SAP.

Além de digitalizar e automatizar processos, o Ariba aumenta a competitividade de toda a nossa cadeia de suprimentos, melhora nossa performance e eleva o nível de *compliance* em todas as fases do processo de compras.

A transformação digital de Suprimentos ainda contribui para:

- Mais eficiência e transparência no relacionamento com nossos fornecedores por meio de uma plataforma intuitiva e amigável;
- Redução de custos operacionais, com aumento da eficiência operacional e aumento da produtividade das equipes;
- Desburocratização dos processos e aumento de competitividade, por meio da eficiência operacional;
- Melhor experiência do usuário, seja ele comprador, requisitante ou fornecedor.

Nossos parceiros e fornecedores estão convidados a participar de nossa jornada digital.

| Premiação de Fornecedores

A Usiminas promove o Prêmio Bial de Fornecedores, com premiações por categorias, além do Fornecedor do Ano, com o objetivo de reconhecer o empenho das empresas parceiras no cumprimento de contratos e sua contribuição para os resultados da Companhia. No evento que ocorreu em abril de 2019, foi anunciado que, em 2021, será incluída a categoria Excelência em Segurança, fruto do programa Fornecedor Seguro.





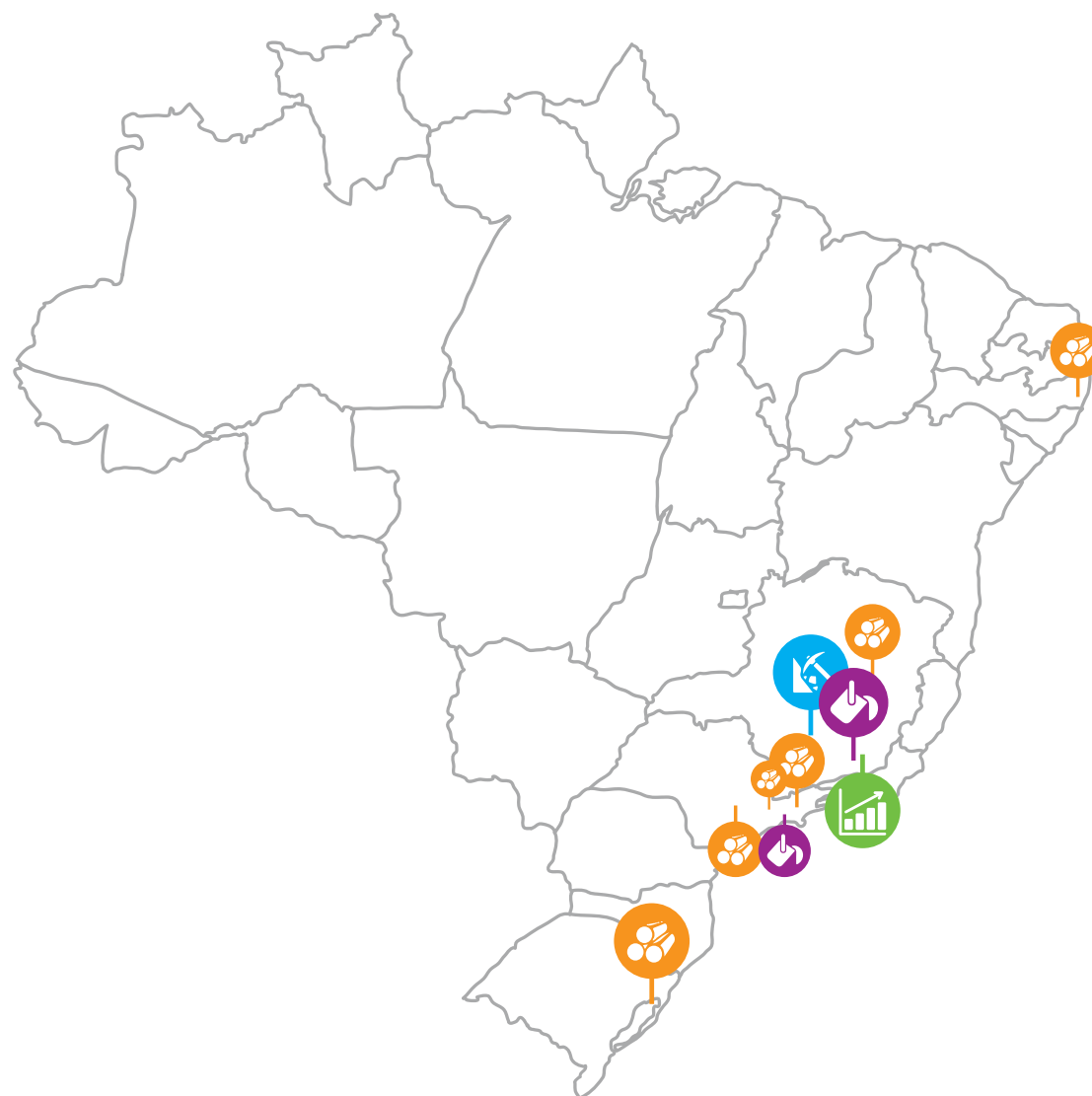
Base de fornecedores

Em 2020, a Usiminas tinha 12.540 fornecedores ativos em sua base cadastral corporativa, sendo 11.057 nacionais e 1.483 estrangeiros, a maioria europeus e norte-americanos. Destes, 4.049 tiveram movimentação, sendo que 84% dos desembolsos foram dirigidos aos fornecedores nacionais, totalizando R\$ 10,4 bilhões, e o restante aos estrangeiros, totalizando R\$ 1,9 bilhões.

A cadeia de fornecimento da Usiminas é composta por Fornecedores nacionais e estrangeiros das seguintes macro categorias:

- Matérias Primas (Carvão Mineral, Minério de ferro, Ferro Ligas e Fundentes)
- Insumos e materiais de produção
- Aços e derivados (incluindo placas)
- MRO -Materiais de manutenção, reparo e operação
- Energia e Gases
- Serviços de infraestrutura, operação e administrativos
- Transporte e Logística | **GRI 102-9** |

De modo a gerar valor para as regiões onde está presente, a Usiminas apoia o desenvolvimento das empresas locais, contudo garantindo a livre concorrência. O quadro abaixo mostra os percentuais relativos ao desembolso de compras realizadas com **fornecedores locais**, considerando os principais locais de operação. | **GRI 204-1** |



Definição geográfica

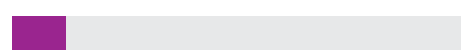
Região Metropolitana do Vale do Aço (Ipatinga, Santana do Paraíso, Timóteo e Coronel Fabriciano) e as cidades localizadas a um raio de 100 quilômetros de Ipatinga; região da Baixada Santista, incluindo as cidades de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá e Praia Grande.

Itatiaiuçu, Mateus Leme, Itaúna, Igarapé, Brumadinho, Divinópolis, Formiga e Pará de Minas (todas em Minas Gerais).

Região Metropolitana de São Paulo, Vale do Paraíba e Campo Limpo Paulista (SP); Porto Alegre (RS); Betim e Santa Luzia (MG); região de Suape (PE).

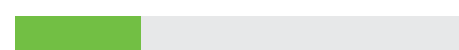
Segmentos

15% compra local



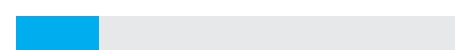
 Siderurgia (Usiminas e Unigal)

35% compra local



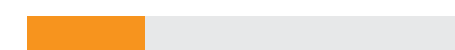
 Bens de capital (Usiminas Mecânica)


23% compra local



 Mineração (Mineração Usiminas)

33% compra local



 Transformação do aço (Soluções Usiminas)

Comunicação com *stakeholders*

Por meio da Diretoria Corporativa de Comunicação e Relações Institucionais, a Usiminas possui estratégias sólidas para conduzir um diálogo transparente e aberto com seus diversos públicos de relacionamento, nas unidades e comunidades onde as empresas Usiminas estão presentes.

Especificamente durante o ano de 2020, devido à pandemia da Covid-19, a área atuou de forma constante para se adequar à nova realidade, ajustando e criando novos formatos e meios de se comunicar e relacionar com os *stakeholders* da Companhia.

Para avaliar o impacto positivo diante dos públicos interno e externo, a área utiliza o Índice de Desempenho Institucional da Marca (IDIM) que, por meio de metodologia desenvolvida para a Usiminas, mensura resultados das iniciativas e sua contribuição para os objetivos da Companhia.

| Comunicação Interna

O público interno da Usiminas é formado tanto por colaboradores e colaboradoras próprios quanto contratados. Os canais de comunicação interna já eram consolidados antes da pandemia e, durante este ano tão atípico, os meios continuaram sendo muito acessados pelas equipes, que recorrem aos conteúdos publicados para se manterem informados e esclarecerem dúvidas. A Intranet que é atualizada diariamente com novos conteúdos corporativos e locais; o FalaAÍ Colaborador, canal de comunicação no WhatsApp para envio e recebimento de mensagens com participação voluntária, conta com uma base de mais de 9 mil pessoas; a TV Corporativa está estrategicamente posicionada em locais de alta circulação nas Usinas de Ipatinga e Cubatão; há ainda os e-mail marketing; entre outros, como cartazes e outdoors. Antes mesmo que a

pandemia chegasse ao Brasil, foi iniciado um trabalho de preparação e depois de sensibilização dos públicos internos. Para isso, foram criados diversos conteúdos como vídeos para explicar a atuação da empresa durante a pandemia, por meio também do seu braço social, a Fundação São Francisco Xavier, e apresentando as medidas preventivas tomadas nas unidades e comunidades.

Durante o início da pandemia, a Intranet se tornou um portal para repassar diversas informações sobre o momento. Como as informações se atualizavam com muita frequência, todas as matérias eram postadas com a data e hora, para evitar o desencontro de informações que não eram mais válidas. Para isso, a área de Comunicação participava ativamente das reuniões do Comitê de Crise da Covid-19, coletando as informações relevantes a serem compartilhadas com as equipes.

Abaixo os resultados alcançados com a Intranet em 2020:

- **1.418** matérias publicadas
- **4.868.580** visualizações

Também foi criado um novo canal de comunicação com alguns representantes da diretoria, chamado Radar. Ele é um compilado de fatos e recomendações de comunicação e relações institucionais, incluindo pontos de atenção e temas relevantes. Durante os primeiros meses da pandemia, esse compilado foi enviado diariamente para a alta liderança da empresa.



Outra mudança realizada durante a pandemia foram as transmissões em formato de live. Com a impossibilidade de fazer reuniões, eventos e treinamentos presenciais, a área de Comunicação realizou esses encontros de forma virtual, muitos deles em parceria com a área de Gestão de Pessoas. Em um primeiro momento, foram produzidas lives com temas relacionados à Covid-19, como Saúde Emocional, Educação Financeira e encontros da liderança com suas equipes. Outras iniciativas também passaram a ser conduzidas de forma *on-line*, como a Divulgação Trimestral de Resultados, treinamentos para a liderança e até grandes eventos como o Encontro de Líderes e a Homenagem de quem completou 10, 20, 30 e 40 anos de empresa.

Ainda com o intuito de sensibilizar o público interno sobre a doença e a necessidade dos cuidados preventivos, foram feitas intervenções lúdicas nas unidades com o uso de personagens.

Durante os primeiros meses da pandemia, o canal de Whatsapp, FalaAí Colaborador, também se tornou uma referência para o esclarecimento de dúvidas. Antes desse período, a média de perguntas recebidas pelo canal era de 60 a 80 por mês. Em abril, por exemplo, esse número subiu para 593.

Em 2020 também foi lançada a segunda edição do projeto Colaborador Comunicador, que coloca os próprios funcionários e funcionárias como protagonistas das divulgações. Esses personagens foram muito relevantes para a criação de conteúdos sobre prevenção à Covid-19.

| Comunicação Externa

A Usiminas mantém diversos canais de comunicação para dialogar de forma transparente com seus públicos externos. Durante a pandemia, usamos esses meios com o intuito de manter e intensificar o diálogo com clientes, fornecedores, comunidades e investidores. Era muito importante que todos estivessem cientes sobre todas as medidas preventivas que a empresa estava tomando durante a pande-

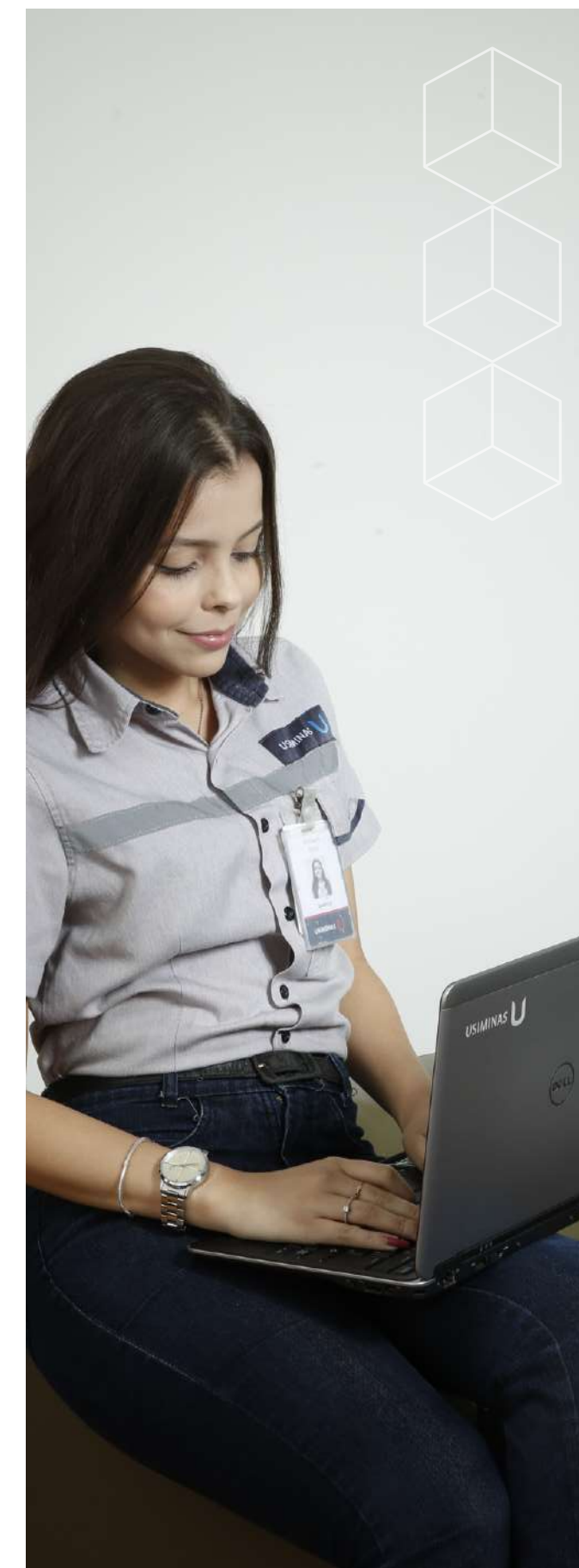
mia em proteção a seus diversos públicos. Muitos deles, como a comunidade, foram inclusive beneficiados por essas iniciativas.

Para isso, usamos nossas redes sociais para difundir informações e esclarecimentos sobre o novo coronavírus. Em abril de 2020, batemos o recorde de pessoas alcançadas com nossas publicações, chegando a mais de 6 milhões em todos nossos perfis. Esse número foi cerca de 200% maior do que no mês anterior.

Abaixo os resultados da nossa atuação em redes sociais em 2020:

- **Conteúdos publicados:** 1.900
- **Pessoas alcançadas:** 42.020.352
- **Número de seguidores total:** 526.359

Além de uma forte atuação por meio das redes sociais, a comunicação externa da Usiminas conta com canais exclusivos para o relacionamento com a comunidade. Com mais de 3 mil inscritos, o WhatsApp FalaAí Comunidade permite a comunicação entre a Companhia e os moradores e moradoras das áreas vizinhas às suas operações.



Por meio das conversas, que são individuais, a Usiminas presta informações e os moradores registram suas manifestações, que são analisadas, tratadas (quando pertinente) e respondidas. Em 2020, a Empresa também lançou o Jornal FalaAí Comunidade distribuído em formato impresso para moradores das cidades de Ipatinga e Itatiaiuçu (MG).

Com o apoio do Instituto Usiminas, continuamos levando cultura para nossas comunidades. O Circuito Comunidade é uma ação em que um carro de som leva atrações musicais para as pessoas da comunidade, sem que elas precisem sair de casa. Ao todo, em 2020 foram 30 mil pessoas alcançadas nos 3 municípios que receberam o palco itinerante: Ipatinga, Itatiaiuçu (MG) e Cubatão (SP).

O *site* da Usiminas também foi um dos canais de relevância durante o ano de 2020. Com o lançamento do Blog, conseguimos passar informações mais completas sobre temas como Diversidade e Inclusão, Ética e Integridade e ações socioambientais em formatos de vídeo, entrevista, entre outros. Também criamos uma página no *site* para reunir todas as ações da empresa relacionadas à pandemia. Veja abaixo os resultados do *site*:

- **108** posts no blog
- **730.875** visualizações
- **290.644** visitantes

Também lançamos a plataforma virtual da Ação Educativa, que antes estava restrita aos encontros presenciais e agora se tornou acessível para pessoas de todo o mundo. A ação reúne conteúdos gratuitos sobre arte e cultura para que educadores usem como ferramenta de ensino.

Outro importante projeto lançado em função da pandemia, foi o Solidariedade Contágia. Além de conteúdos explicativos sobre a doença e sua prevenção, foi criado um hot-site que reunia pessoas e projetos que precisavam de apoio durante esse momento e as conectava com quem gostaria de ajudar.





Antes do início da pandemia, a empresa havia lançado o projeto Usiminas de Portas Abertas, para realizar visitas às nossas unidades com agendamento prévio. No entanto, com a chegada da Covid-19, as visitas precisaram ser interrompidas por questões de segurança. Como a empresa entende que esse relacionamento próximo com a comunidade é muito importante, as visitas foram retomadas de forma responsável, seguindo os protocolos de segurança e com públicos restritos. Para as pessoas que não conseguiram ir presencialmente, foi criado um vídeo com a versão virtual dessa ação. Ao todo o vídeo foi visualizado mais de 93 mil vezes.

| Relacionamento com a mídia

A Usiminas conta com equipe dedicada ao relacionamento com a mídia, sejam veículos de imprensa, formadores de opinião e influenciadores em diversos temas. Dessa maneira, a empresa se posiciona de forma ampla e alcança públicos além daqueles diretamente

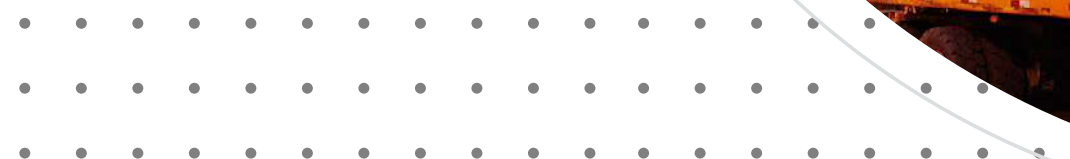
envolvidos em suas áreas de atuação. O trabalho da Usiminas junto à imprensa vem sendo reconhecido nos últimos 10 anos pelo prêmio “Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas” do Centro de Estudos da Comunicação. Em 2020, a empresa foi novamente uma das vencedoras da premiação.

Durante a pandemia, a equipe foi responsável por abastecer essas mídias com informações sobre as ações que a Companhia desenvolveu, especialmente, em benefício às comunidades vizinhas às operações e sobre os impactos e medidas adotadas nas operações. Também foram atendidas diversas solicitações feitas pelos veículos de imprensa.

A Usiminas foi uma das empresas destacadas no quadro Solidariedade S/A, do Jornal Nacional, que noticiou as iniciativas do setor privado brasileiro em combate à pandemia e a seus reflexos econômicos na população. A matéria sobre as ações da Companhia foi ao ar no dia 27 de julho.

A equipe de Relações com a Mídia também foi responsável pela divulgação e atendimento aos jornalistas durante o evento de retomada do Alto-Forno 1 da Usina de Ipatinga, realizado em 26 de agosto. A solenidade contou com a presença do Presidente da República, Jair Bolsonaro, e do Governador de Minas Gerais, Romeu Zema, tendo ampla repercussão na mídia nacional. Ao todo, o evento foi citado em mais de 1.100 matérias de veículos impressos, sites, TVs e rádios.

A Usiminas conta com um calendário anual de entrevistas individuais e coletivas com o CEO e de outras lideranças da Companhia, além de, por ocasião da divulgação dos balanços trimestrais, atender a imprensa em horário exclusivo. Nessas datas, são comentados resultados operacionais e da agenda de sustentabilidade da Usiminas. A Companhia mantém, ainda, uma rotina de atendimentos às demandas dos veículos de imprensa em âmbitos nacional, regional e local.





5

PESSOAS

| GRI 103-2:401 |

Em busca constante da melhoria do clima de trabalho e da humanização dos ambientes, a Usiminas considera e acompanha a percepção de seus colaboradores e colaboradoras, por meio de aplicação bianual da Pesquisa de Clima Organizacional, de forma a manter, revisar ou implantar iniciativas e programas de recursos humanos. A última Pesquisa foi realizada em 2018 e apontou um índice de favorabilidade de 84%. Para o ano de 2020, estava prevista a realização de uma nova pesquisa, porém foi postergada em função da pandemia.

Em virtude da baixa demanda de alguns negócios, houve a diminuição de vagas de trabalho, suspensão de contratos, redução de jornada e redução do programa de Estágio. Porém, com o aquecimento do mercado no último trimestre de 2020, a Usiminas retomou a abertura de novas vagas. | [GRI 103-3:401](#); [103-3:404](#); [103-3:405](#); [103-3:406](#) |

O tema Pessoas é um dos Valores da Usiminas. É peça fundamental nesse contexto, no qual a Usiminas está inserida, desde a mão de obra até o consumo dos nossos produtos. A Usiminas atua nas comunidades adjacentes às suas unidades produtivas, fortalecendo seu vínculo com ações ambientais e sociais de diversos temas, sempre estando aberta para o diálogo com a comunidade. O compromisso da Usiminas frente à valorização de seus profissionais e o fomento a um ambiente de diversidade também são expressos na permanência consistente em pactos e compromissos com importantes iniciativas globais: | [GRI 102-12](#); [103-2:405](#); [103-2:406](#) |



| GRI 102-12 |

CARTA COMPROMISSO DA COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO

Essa carta enfoca a eliminação da discriminação racial e a igualdade de oportunidades efetiva entre homens e mulheres, considerando o papel das empresas de estimular a inserção econômica e promover o desenvolvimento econômico inclusivo e equânime, com vistas à superação de desigualdades historicamente estabelecidas.

PACTO FÓRUM EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+

Um movimento empresarial que reúne grandes companhias em torno de compromissos relacionados ao respeito e à promoção dos direitos humanos LGBTI+. As empresas signatárias devem cumprir os dez compromissos no relacionamento com seus públicos (clientes, colaboradores, acionistas, comunidade, entre outros) para que juntas possam influenciar positivamente o ambiente empresarial e a sociedade. Um dos compromissos é “tornar inaceitável a violência, a exclusão, a humilhação, o assédio e a discriminação contra indivíduos em razão de sua orientação sexual e de gênero”.

PLATAFORMA WEPS, DA ONU MULHERES (PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO FEMININO)

São sete princípios produzidos e disseminados pelas Nações Unidas para que a comunidade empresarial possa incorporar em seus negócios valores e práticas para a promoção de igualdade entre homens e mulheres, além de promover o empoderamento econômico e a liderança das mulheres como base para um crescimento sustentável, inclusivo e equitativo. São 482 empresas signatárias no Brasil e mais de 4.650 no mundo.

RH CERTIFICADO PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO

A Usiminas conta com um time de RH preparado para atuar nos diversos temas de pessoas. Para isso, temos uma estrutura constituída pelas equipes de gerência-geral de HR Business Partner Employee Experience, gerência-geral Corporativa de Centro de Expertise RH, gerência-geral Corporativa de Centro de Serviços Compartilhados do RH e Gerência Corporativa de Inovação. Essas quatro grandes áreas são responsáveis por apoiar todas as operações da empresa na área de recursos humanos. Essas áreas têm rituais de gestão divididos em frentes de projetos, indicadores, custos e equipe, além de avaliar e propor comitês específicos para temas urgentes e importantes, como o Comitê de Recursos Humanos, Comitês de Diversidade e Inclusão e Comitê de Crise para o Combate a Covid-19. A equipe de RH também utiliza de fornecedores, consultorias, pesquisas de mercado e benchmarking para contribuir com as melhorias nos processos e trazer valor para os acionistas, a organização e seus colaboradores. | **GRI 103-2 a** | A Usiminas é certificada nas ISOs 9001, 14001, 45001,

IATF 16949 e outras normas nacionais e internacionais, nas quais é auditada periodicamente por equipes internas e externas, conta com diversas ferramentas para controles e monitoramentos dos processos de RH, como Visual Flash, Power BI, SAP, Action System, Avaliação de Desempenho, pesquisas internas, pesquisas externas e outros.

| **GRI 103-3 a I** | Os resultados das diversas fontes do tema de RH são *inputs* para melhorias de processo, projetos e ações pontuais. | **GRI 103-3 a II** | O propósito do RH está claro na Política Integrada de Gestão que diz: “Criar um ambiente fértil para a inovação, inspirando, desenvolvendo, valorizando e respeitando as diversidades dentro e fora do ambiente de trabalho, para que as pessoas se realizem profissional e pessoalmente, potencializando o desempenho por meio do comprometimento, do desenvolvimento de competências e abertura para o novo”. | **GRI 103-2 b** | Anualmente o RH elabora e define o Planejamento Estratégico com as principais ações e projetos para o ano seguinte. | **GRI 103-3 a III** |



Perfil do Colaborador

Em 2020, as atividades da Usiminas foram executadas por 23.046 colaboradores e colaboradoras, 12.109 colaboradores próprios e 10.937 contratados estes últimos calculados pelo método *full-time equivalent* (FTE). Empregados próprio: a fonte dos dados são relatórios SAP e Visual Flash, retiramos a foto do último dia do mês no cadastro, para o ciclo 2020 foi 31/12/2020. Empregado terceiro: a fonte dos dados são relatórios SAP e de catracas, do Ronda p/ Siderurgia, Unigal e Mecânica. Mineração e Soluções fazem um misto de relatório do SAP, Ronda e checagem com os gestores de contrato. Mas todos utilizam o conceito de FTE. | [GRI 102-8](#) |

Os gráficos e tabela, a seguir, apresentam o perfil dos colaboradores e colaboradoras diretos, por regiões de atuação da Companhia, gênero, empresa e faixa etária. | [GRI 207-4](#) |

Número total de empregados por tipo de contrato de trabalho, por gênero

| [GRI 102-8](#) |

| Gênero | Ativo | | Aprendiz | | Estagiário | | Estatutário | | Total | |
|------------------|---------------|---------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Feminino | 949 | 818 | 124 | 154 | 58 | 10 | - | - | 1.131 | 982 |
| Temporário | 16 | 12 | 124 | 154 | 58 | 10 | - | - | 198 | 176 |
| Permanente | 933 | 806 | - | - | - | - | - | - | 933 | 806 |
| Masculino | 14.404 | 10.855 | 241 | 246 | 70 | 12 | 16 | 14 | 14.731 | 11.127 |
| Temporário | 157 | 88 | 241 | 246 | 70 | 12 | 16 | 14 | 484 | 360 |
| Permanente | 14.247 | 10.767 | - | - | - | - | - | - | 14.247 | 10.767 |
| Total | 15.353 | 11.673 | 365 | 400 | 128 | 22 | 16 | 14 | 15.862 | 12.109 |

Número total de empregados por tipo de emprego, por gênero

| [GRI 102-8](#) |

| Gênero | Ativo | | Aprendiz | | Estagiário | | Estatutário | | Total | |
|------------------|---------------|---------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Feminino | 949 | 818 | 124 | 154 | 58 | 10 | - | - | 1.131 | 982 |
| Integral | 949 | 816 | - | 38 | - | - | - | - | 949 | 854 |
| Meio período | - | 2 | 124 | 116 | 58 | 10 | - | - | 182 | 128 |
| Masculino | 14.404 | 10.855 | 241 | 246 | 70 | 12 | 16 | 14 | 14.731 | 11.127 |
| Integral | 14.404 | 10.852 | - | 36 | - | - | 16 | 14 | 14.420 | 10.902 |
| Meio período | - | 3 | 241 | 210 | 70 | 12 | - | - | 311 | 225 |
| Total | 15.353 | 11.673 | 365 | 400 | 128 | 22 | 16 | 14 | 15.862 | 12.109 |

Número total de empregados por tipo de contrato de trabalho, por região

| [GRI 102-8](#) |

| Região | Ativo | Aprendiz | Estagiário | Estatutário | Total Geral | % |
|-----------------|---------------|------------|------------|-------------|---------------|---------------|
| Sudeste | 11.416 | 394 | 22 | 14 | 11.846 | 97,8% |
| Temporário | 100 | 394 | 22 | 14 | 530 | 4,5% |
| Permanente | 11.316 | - | - | - | 11.316 | 95,5% |
| Sul | 156 | 6 | - | - | 162 | 1,3% |
| Temporário | - | 6 | - | - | 6 | 3,7% |
| Permanente | 156 | - | - | - | 156 | 100,0% |
| Nordeste | 101 | - | - | - | 101 | 0,8% |
| Permanente | 101 | - | - | - | 101 | 100,0% |
| Total | 11.673 | 400 | 22 | 14 | 12.109 | 100,0% |

Trabalhadores terceiros por tipo de contrato

| [GRI 102-8](#) |

| Empresa | Permanente | Temporário | Investimento | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Controladora | 6.621 | 926 | 895 | 8.441 |
| Unigal | 144 | 0 | 0 | 144 |
| Mecânica | 17 | 9 | 0 | 26 |
| Mineração | 1.119 | 882 | 1 | 2.002 |
| Soluções | 322 | 0 | 0 | 322 |
| Rios Unidos | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Total | 8.224 | 1.817 | 896 | 10.937 |

| GRI 401-1 |

Número total novas contratações - Gênero

| Gênero | Número | | Taxa (%) | |
|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Feminino | 339 | 151 | 5,2% | 10,0% |
| Masculino | 6.154 | 1.358 | 94,8% | 90,0% |
| Total | 6.493 | 1.509 | 100,0% | 100,0% |

Número total novas contratações - Faixa Etária

| Faixa etária | Número | | Taxa (%) | |
|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Abaixo de 30 | 1.726 | 524 | 26,6% | 34,7% |
| Entre 30 e 50 | 3.947 | 865 | 60,8% | 57,3% |
| Acima de 50 | 820 | 120 | 12,6% | 8,0% |
| Total | 6.493 | 1.509 | 100,0% | 100,0% |

Taxa de rotatividade, discriminada por gênero e faixa etária

| Gênero | Taxa (%) | |
|--------------|--------------|--------------|
| | 2019 | 2020 |
| Feminino | 33,3% | 22,8% |
| Masculino | 41,5% | 21,8% |
| Total | 41,0% | 21,8% |

| Faixa etária | Taxa (%) | |
|---------------|--------------|--------------|
| | 2019 | 2020 |
| Abaixo de 30 | 62,6% | 25,1% |
| Entre 30 e 50 | 35,0% | 19,9% |
| Acima de 50 | 48,1% | 27,9% |
| Total | 41,0% | 21,8% |

Turnover 2020, por gênero

| Empresa | F | M | Total Geral |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Controladora | 14,3% | 7,6% | 8,0% |
| Unigal | 0,0% | 4,7% | 4,6% |
| Mecânica | 51,7% | 49,9% | 50,0% |
| Mineração | 25,7% | 17,7% | 18,4% |
| Soluções | 19,9% | 22,6% | 22,3% |
| Rios Unidos | 0,0% | 25,0% | 16,7% |
| Total Geral | 22,8% | 21,8% | 21,8% |

Turnover 2020, por faixa etária

| Empresa | Abaixo de 30 | Entre 30 e 50 | Acima de 50 | Total Geral |
|--------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Controladora | 12,4% | 6,0% | 14,1% | 8,0% |
| Unigal | 11,2% | 2,7% | 3,8% | 4,6% |
| Mecânica | 46,9% | 50,2% | 52,9% | 50,0% |
| Mineração | 20,9% | 17,9% | 14,4% | 18,4% |
| Soluções | 36,9% | 19,6% | 19,6% | 22,3% |
| Rios Unidos | 0,0% | 12,5% | 25,0% | 16,7% |
| Total Geral | 25,1% | 19,9% | 27,9% | 21,8% |





Número total novas contratações - por região

| Empresa | Sudeste | Sul | Nordeste | Total Geral |
|--------------------|--------------|----------|----------|--------------|
| Controladora | 331 | - | - | 331 |
| Unigal | 14 | - | - | 14 |
| Mecânica | 650 | - | - | 650 |
| Mineração | 299 | - | - | 299 |
| Soluções | 204 | 2 | 9 | 215 |
| Total Geral | 1.498 | 2 | 9 | 1.509 |

Taxa de novas contratações - por região

| Empresa | Sudeste | Sul | Nordeste | Total Geral |
|--------------------|--------------|-------------|-------------|---------------|
| Controladora | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Unigal | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Mecânica | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Mineração | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| Soluções | 94,9% | 0,9% | 4,2% | 100,0% |
| Rios Unidos | 99,3% | 0,1% | 0,6% | 100,0% |
| Total Geral | 99,3% | 0,1% | 0,6% | 100,0% |

Turnover 2020, por região

| Empresa | Sudeste | Sul | Nordeste | Norte | Total Geral |
|--------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Controladora | 8,0% | 10,0% | 0,0% | 0,0% | 8,0% |
| Unigal | 4,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,6% |
| Mecânica | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 50,0% |
| Mineração | 18,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,4% |
| Soluções | 25,9% | 5,3% | 15,5% | 0,0% | 22,3% |
| Rios Unidos | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,7% |
| Total Geral | 22,1% | 5,6% | 15,4% | 50,0% | 21,8% |

No ano de 2020, houve diminuição de vagas, suspensão de contratos, redução de jornada e do Programa de Estágio em virtude da baixa demanda de alguns negócios, como a siderurgia e a transformação do aço, durante o momento da pandemia. O número de colaboradores e colaboradoras próprios comparado com 2019, apresentou uma redução de 3.753 posições em todo grupo de Empresas Usiminas. Destas, 3.237 são de colaboradores e colaboradoras da Usiminas Mecânica, motivadas por sua reestruturação e reorientação da operação para atuar como uma prestadora de serviços interna.





Ao longo do ano, os altos-fornos 1 e 2 em Ipatinga foram paralisados temporariamente e as atividades em Cubatão também ficaram suspensas por cerca de 1 mês (julho-agosto). Apenas um dos altos-fornos teve sua operação retomada após quatro meses por conta da baixa do mercado, além disso o retorno de Cubatão foi marcado por um novo modelo de negócios, que impactou significativamente o quadro de colaboradores e colaboradoras de forma sazonal no ano, porém com a recuperação no último trimestre, as contratações foram retomadas. | [GRI 102-8 e 102-10](#) |

No último trimestre de 2020, com o aquecimento do mercado, a Usiminas interrompeu esses processos de baixa e começou a retomar a abertura de vagas. | [GRI 103-1 b II](#) | Do total de colaboradores e colaboradoras diretos, os aprendizes e estagiários representam 3,5%, com 422 posições, sendo 39% deste público do gênero feminino e 99% contratados na região sudeste do país. Em 2020, a Companhia dedicou uma turma inteira em seu programa para formação de jovens aprendizes a mulheres, para o curso de Operadora de Movimentação e Armazenagem de Cargas, em Ipatinga, Minas Gerais.

O total de novas contratações no ano foi de 1.509 colaboradores (este número não inclui aprendizes, estagiários e estatutários), e o percentual de rotatividade no período foi de 21,8%. | [GRI 102-8; 401-1](#) |



Benefícios e Remuneração

| [GRI 103-1:202; 103-3:202](#) |

A Usiminas entende a importância de atrair, reter, engajar e motivar seus colaboradores e colaboradoras e executivos que ocupam posições estratégicas, incluindo os membros dos órgãos de governança corporativa, e sabe que boas práticas de remuneração contribuem fortemente para isso. Assim, a empresa busca o mercado como referência, por meio de pesquisas periódicas, e, para compor sua tabela salarial, considera também as responsabilidades do cargo, utilizando a metodologia de pontos Hay, da KornFerry HayGroup. Sempre que se faz necessário e com o intuito de implementar as melhores práticas, consultorias independentes são contratadas para a realização de um trabalho que envolve significativa adequação da metodologia e para estudos de aplicabilidade de novas ferramentas, bem como para a realização das pesquisas salariais periódicas.

Ao longo de 2020, a Usiminas – em meio a um esforço que envolveu a melhoria de processos e a adoção de novas tecnologias – fez uma adequação das equipes do setor administrativo, na ordem de 20% do total de colaboradores e colaboradoras. O movimento resulta de uma busca pela competitividade e pelas melhores práticas, que inclui a preocupação em apoiar as equipes em sua constante evolução. Houve uma mudança significativa também na frente da avaliação de pessoas e no mapeamento de sucessão. Pela primeira vez, a Companhia identificou potenciais sucessores aos cargos de gerente a presidente, num total de cerca de 300 posições – como também estabeleceu um plano de desenvolvimento individual, que vai rodar ao longo de 2021.





A Companhia dispõe, a título de remuneração variável, de um Programa de Lucros e Resultados (PLR), Programa de Lucros e Resultados Executivo e Bônus, com metas definidas para cada grupo de colaboradores e colaboradoras: CEO e demais Diretores Estatutários, Diretores Executivos, Diretores, gerentes-gerais e Especialistas Sênior, Gerentes e Especialistas Pleno, Coordenadores, Especialistas e demais colaboradores. Aos colaboradores e colaboradoras das Empresas Usiminas, é oferecido um pacote de benefícios, incluindo assistências médica, hospitalar e odontológica, plano previdenciário, auxílio alimentação, vale transporte, seguro de vida em grupo, Clube de Vantagens, licença-maternidade estendida e auxílio creche. Os estagiários e aprendizes recebem auxílio alimentação e vale transporte como benefício. | [GRI 401-2](#) |

Em 2020, foi concedida licença-maternidade para 55 colaboradoras e todas retornaram ao trabalho após o término. Também foi concedida licença-paternidade para 436 colaboradores. O percentual de retenção de 12 meses após o término da licença parental foi de 83,2%. | [GRI 401-3](#) |

Taxas de retorno ao trabalho e retenção de empregados que tiraram licença maternidade/ paternidade, discriminadas por gênero | [GRI 401-3](#) |

| Empresa | Retenção Maior 1 ano | Retenção Menor 1 ano | Total Geral | %Retenção (12 Meses) |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| Controladora | 315 | 28 | 343 | 91,8% |
| F | 21 | 7 | 28 | 75,0% |
| M | 294 | 21 | 315 | 93,3% |
| Unigal | 13 | - | 13 | 100,0% |
| M | 13 | - | 13 | 100,0% |
| Mecânica | 57 | 43 | 100 | 57,0% |
| F | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| M | 56 | 42 | 98 | 57,1% |
| Mineração | 31 | 9 | 40 | 77,5% |
| F | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| M | 30 | 7 | 37 | 81,1% |
| Soluções | 25 | 9 | 34 | 73,5% |
| F | 2 | 3 | 5 | 40,0% |
| M | 23 | 6 | 29 | 79,3% |
| Total Geral | 441 | 89 | 530 | 83,2% |

O número de 530 colaboradores e colaboradoras, citados neste quadro, tiraram licença maternidade / paternidade em 2019.

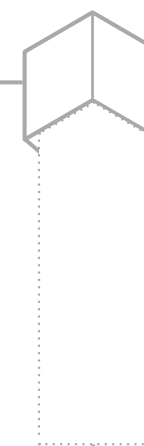
Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/ paternidade, discriminados por gênero

| Empresa | F | M | Total Geral |
|--------------------|-----------|------------|-------------|
| Controladora | 33 | 317 | 350 |
| Unigal | - | 17 | 17 |
| Mecânica | 6 | 57 | 63 |
| Mineração | 5 | 52 | 57 |
| Soluções | 1 | 39 | 40 |
| Total Geral | 45 | 482 | 527 |

A proporção entre a maior remuneração total anual e a remuneração total anual média de todos os colaboradores e colaboradoras é de 22,9. A remuneração dos colaboradores diretos da Usiminas é baseada em tabela salarial própria, na qual todas as faixas são maiores que o salário-mínimo nacional. A relação do menor salário do gênero feminino (R\$ 1.122,00) com salário-mínimo (R\$ 1.045,00) é 7,4% maior, e do gênero masculino (R\$1.128,60) com salário-mínimo é 8,0% maior para as unidades com concentração de atividades de produção e/ou pessoal. | [GRI 102-38; 202-1](#) |

Em 2020, a relação entre o aumento da remuneração global anual do maior salário da organização em relação ao aumento médio da remuneração dos colaboradores e colaboradoras foi de 22,5%, e o aumento percentual da remuneração média de todos os colaboradores e colaboradoras — excetuando o mais alto salário da Companhia — foi de 10,6%. | [GRI 102-39](#) |





A proporção da remuneração de mulheres em relação à remuneração de homens, discriminada por unidade de operação, está apresentada na tabela a seguir: | [GRI 405-2](#) |

Comparação salarial base + remuneração variável homens x mulheres

| Empresa | Ano | Diretoria Unidade | Diretoria Área | Gerência-Geral | Gerência | Coordenador | Superior | Técnico | Administrativo | Operacional |
|--------------------|------|-------------------|----------------|----------------|----------|-------------|----------|---------|----------------|-------------|
| Mecânica | 2019 | - | - | - | 0,98 | 1,18 | 0,72 | 0,81 | 0,80 | 0,82 |
| | 2020 | - | - | - | - | 0,85 | 0,67 | 0,78 | 0,90 | 0,67 |
| Mineração | 2019 | - | - | - | - | - | 0,62 | 0,87 | 0,72 | 0,81 |
| | 2020 | - | - | 0,81 | - | 0,86 | 0,67 | 0,85 | 0,80 | 0,80 |
| Soluções | 2019 | - | - | - | 0,92 | 1,14 | 0,81 | 0,76 | 0,93 | 0,77 |
| | 2020 | - | - | - | 1,11 | 1,18 | 0,79 | 0,79 | 0,95 | 0,72 |
| Usina Cubatão | 2019 | - | - | - | 0,77 | - | 0,94 | 0,76 | 0,81 | 0,64 |
| | 2020 | - | - | - | 0,95 | - | 0,91 | 0,78 | 0,78 | 0,63 |
| Usina Ipatinga | 2019 | - | - | - | 0,74 | 0,67 | 0,74 | 0,79 | 0,93 | 0,86 |
| | 2020 | - | - | - | 0,86 | 0,82 | 0,73 | 0,81 | 0,93 | 0,81 |
| Sede e Escritórios | 2019 | - | 0,68 | - | 0,94 | 0,95 | 0,75 | 0,93 | 1,05 | - |
| | 2020 | - | 0,71 | 1,15 | 0,84 | 1,02 | 0,70 | 1,03 | 0,94 | 0,72 |
| Unigal | 2019 | - | - | - | - | - | 0,86 | - | - | 0,80 |
| | 2020 | - | - | - | - | - | 0,89 | - | - | 0,80 |



Comparação salarial base homens x mulheres | GRI 405-2 |

| Unidade/ Empresa | Mecânica | | Mineração | | Rios Unidos | | Soluções | | Unigal | | Usina Cubatão | | Usina Ipatinga | | Sede e escritório | |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------------|---|----------|------|--------|------|---------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Diretoria Unidade | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Diretoria Área | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0,71 | 1,00 |
| Gerência-Geral | - | - | 0,81 | 1,00 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1,15 | 1,00 |
| Gerência | - | - | - | - | - | - | 1,11 | 1,00 | - | - | 0,95 | 1,00 | 0,86 | 1,00 | 0,85 | 1,00 |
| Coordenador | 0,85 | 1,00 | 0,86 | 1,00 | - | - | 1,18 | 1,00 | - | - | - | - | 0,82 | 1,00 | 1,02 | 1,00 |
| Superior | 0,71 | 1,00 | 0,71 | 1,00 | - | - | 0,82 | 1,00 | 0,89 | 1,00 | 0,93 | 1,00 | 0,76 | 1,00 | 0,77 | 1,00 |
| Técnico | 0,78 | 1,00 | 0,85 | 1,00 | - | - | 0,79 | 1,00 | - | - | 0,78 | 1,00 | 0,81 | 1,00 | 1,03 | 1,00 |
| Administrativo | 0,90 | 1,00 | 0,80 | 1,00 | - | - | 0,95 | 1,00 | - | - | 0,78 | 1,00 | 0,93 | 1,00 | 0,94 | 1,00 |
| Operacional | 0,67 | 1,00 | 0,82 | 1,00 | - | - | 0,72 | 1,00 | 0,80 | 1,00 | 0,63 | 1,00 | 0,81 | 1,00 | 0,72 | 1,00 |

Capacitação e Desenvolvimento

A Usiminas incentiva e patrocina o desenvolvimento das competências de seus colaboradores e colaboradoras, com a oferta de cursos, programas de desenvolvimento e educação continuada. Em 2020, a Companhia registrou mais de 467 mil horas dedicadas a treinamentos e capacitações realizados pelos colaboradores e colaboradoras, mesmo num ano atípico para essa finalidade devido ao isolamento social imposto pela pandemia. Houve a migração para módulos *online* de algumas dessas iniciativas. Além disso, realizou um planejamento para que o portfólio de treinamentos e desenvolvimento viesse mais robusto em 2021, incentivando também, o autodesenvolvimento através de cursos gratuitos disponíveis no mercado. | [GRI 404-1; 404-2; 103-2:404](#) |

| GRI 404-1 |

| Média de horas de capacitação realizada pelos colaboradores e colaboradoras

| Gênero | 2019 | 2020* |
|-----------|------|-------|
| Feminino | 71,2 | 31,6 |
| Masculino | 75,6 | 40,3 |

| Estratificação de treinamentos realizados por colaboradores e colaboradoras

| Categoria funcional | 2019 | | 2020 | |
|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| | Carga horária total | Horas por colaborador | Carga horária total | Horas por colaborador |
| Administrativo | 7.919,6 | 31,6 | 2.515,9 | 13,2 |
| Diretoria | 3.121,4 | 42,2 | 276,1 | 10,2 |
| Gerência | 13.228,5 | 49 | 2.135,8 | 12,9 |
| Operacional | 674.525,7 | 84,8 | 335.001,9 | 39,1 |
| Superior | 71.719,9 | 49,9 | 23.289,5 | 18,8 |
| Técnico | 119.019,3 | 65,1 | 53.487,8 | 29,6 |
| Total Geral | 889.534,3 | 75,3 | 418.301,0 | 34,8 |

*em 2020, por conta da pandemia, todos os treinamentos presenciais foram cancelados e/ ou postergados. Por este motivo, a realização foi menor.





Programas de Desenvolvimento relacionados a treinamentos legais e normativos - normas regulamentadoras, normas da International Organization for Standardization (ISO), Código de Ética e Conduta

No treinamento de integração dos empregados, são abordados assuntos de saúde e segurança, podendo citar alguns exemplos: Política de Segurança e Saúde da Usiminas, Regras de Ouro, Plano de Resposta a Emergência, Análise de Risco da Tarefa, Permissão para o Trabalho, Equipamentos de Proteção Individual e Programa de Conservação Auditiva. Além disso, em 2020, foram disponibilizados novos treinamentos de ensino a distância (EAD): de Ergonomia para todo o efetivo da Usiminas e NR12 para todo público de nível operacional. Referente aos riscos inerentes das atividades desenvolvidas pelos empregados, é realizado o treinamento dos procedimentos que compõem a Disciplina Operacional com os empregados próprios e prestadores de serviço, reforçando com os empregados que as recomendações de segurança sejam seguidas em todas as atividades. Para os procedimentos que são definidos como emergenciais, uma simulação é realizada anualmente. | [GRI 403-5](#) |

- **O Código de Ética e Conduta da Usiminas estabelece diretrizes para os temas de Direitos Humanos, como o respeito à diversidade, o combate ao trabalho infantil ou forçado, a conscientização sobre assédio moral e sexual, a concessão da liberdade de associação, o cumprimento integral da legislação trabalhista e o comprometimento com saúde e segurança. Em 2020, todos esses temas foram abordados nos treinamentos ministrados sobre o Código de Ética e Conduta, realizados por colaboradores e colaboradoras e outros públicos, como os membros do Conselho de Administração, estagiários e aprendizes (estes na Integração). A liderança da Usiminas participou do treinamento Assédio Sexual, Moral e Corporativismo, que teve por objetivo a sensibilização em relação as condutas e comportamentos na organização | [GRI 102-27; 412-2](#) |**

Programas de Desenvolvimento relacionados a treinamentos legais e normativos - normas regulamentadoras, normas da International Organization for Standardization (ISO), Código de Ética e Conduta

Os treinamentos são direcionados aos colaboradores e colaboradoras a partir de necessidades advindas das atividades desempenhadas, bem como das obrigatoriedades previstas em leis, normas e procedimentos internos. Foram mais de 174.560 horas realizadas em treinamentos dessa categoria.

Programa de Desenvolvimento de Supervisores - Liderar

Treinamentos obrigatórios, nas modalidades presencial e *on-line*, direcionados aos profissionais promovidos ou admitidos no cargo de supervisor, cujo conteúdo aborda aspectos técnicos, de liderança e de segurança do trabalho. Em 2020, **595** supervisores participaram dos treinamentos do Liderar.

Educação Continuada - Pós-Graduação e Mestrado

Programa de concessão de bolsas de estudos para profissionais com o objetivo de complementar sua formação frente aos desafios de atuação, por meio de especializações e mestrados. Em 2020, além das 11 bolsas de pós-graduação e MBA e 25 de especialização ativas, foram ofertadas mais 36 bolsas para cursos de Especialização em Manutenção e Ciência de Dados.





Curso de Idiomas

Programa de incentivo ao estudo de inglês. Realizado na modalidade exclusivamente *on-line* em 2020. A indicação baseia-se no desempenho do profissional e na necessidade para sua atuação atual ou futura. O programa conta com 135 bolsas ativas em 2021.

Programa de Desenvolvimento dos Profissionais da Manutenção

Fazem parte da trilha de desenvolvimento dos profissionais de manutenção treinamentos técnicos voltados para o ofício (elétrico, mecânico, hidráulico), incluindo a utilização prática de ferramentas. Em 2020, 446 profissionais receberam treinamento.

Programa de Desenvolvimento de Competências Técnicas

Programa direcionado aos treinamentos técnicos específicos de cada área, realizados por parceiros externos. São ações direcionadas conforme necessidades do negócio para alavancar o desempenho dos profissionais envolvidos em temas específicos. Foram **230** participações em 2020.

Universidade Corporativa

Lançada em 2019, a Universidade Corporativa teve todo o portfólio revisto ao longo de 2020, usando as informações do mapeamento do desempenho das pessoas e com a intenção de fortalecer o programa de formação de sucessores.

Os programas proporcionam aos colaboradores e colaboradoras o desenvolvimento compatível com as entregas de que a empresa necessita e estão congregados em cinco escolas. No ano de 2020, muitos deles foram adequados ao modelo *on-line* devido à pandemia.

Segue abaixo o detalhamento das ações desdobradas por escolas ao longo de 2020:

Escola Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Bem-estar – Dissemina a cultura de saúde e segurança, de disciplina operacional e de preservação do meio ambiente, englobando treinamentos Legais e Normativos nos temas de Segurança, saúde e meio ambiente, direcionados aos empregados conforme necessidades definidas pelas atividades desempenhadas. Para isso são identificadas, com as áreas responsáveis, as obrigações previstas conforme leis, normas e procedimentos internos.

Em linha com o DNA de Proteger a Vida e atentos ao maior valor da Companhia que é a Segurança das pessoas, em setembro de 2020 a Usiminas criou o Dia da Segurança.

Nesta data, que acontece em 1 dia selecionado de cada mês, a Companhia reforçou pontos fundamentais para segurança do trabalho, sempre focado no comportamento. O objetivo principal é sensibilizar toda a organização para que todos caminhem juntos em direção ao objetivo principal que é o zero acidente.

Para que isso seja possível, diversas ações são desenvolvidas nesse dia. Os gestores começam o dia se reunindo com equipes em áreas operacionais para a realização de Diálogos Diários de Segurança (DDSs); a comunicação Corporativa produz vídeos para sensibilização que trabalham a inspiração para o comportamento seguro ou o compartilhamento de lições aprendidas por meio de testemunhais diversos; os Grupos de Voluntários de Segurança (GVS) também são envolvidos na concepção da programação e em atividades em áreas de trabalho. Diretamente ligadas à capacitação e desenvolvimento, a Universidade Corporativa realiza a Live Inspiração e cria games para gerar aprendizado de forma lúdica e ativa.

Participantes por Lives:



Setembro: **456**
Outubro: **922**
Dezembro: **217**

Participantes por Games:



Outubro: **227**
Dezembro: **644**

Escola do Aço – Visa fortalecer cada vez mais o foco na qualidade e na melhoria contínua e no conhecimento técnico dos processos, bem como estimular a busca por novos métodos e inovação. A Escola realizou os seguintes treinamentos e Programas:

- Normas Regulamentadoras e ferramentas da Qualidade: ISO 9001, Coretools, IATF, Minitab, CQE, certificações em Ultrassom.
- Programa de desenvolvimento dos profissionais da manutenção: trilha de desenvolvimento voltado a todos os profissionais da carreira da manutenção - treinamentos técnicos voltados para o ofício (elétrico, mecânico, hidráulico) e para as ferramentas internas a serem utilizadas.
- *Cursos On The Job*: treinamentos realizados no posto de trabalho.

Escola Cultura Usiminas – Visa fortalecer os Valores, DNA e a Cultura da Companhia com ações educativas para todos os públicos.

- Programa de Integridade - Realizado no ano de 2020 a revisão de cursos que já estavam disponíveis para organização como Código de Ética e Conduta e a elaboração de novos cursos. Os cursos foram desenvolvidos no modelo *online* e direcionado para os públicos mapeados pela área de Integridade. Os cursos foram:
 - Treinamento Política Relacionamento com Terceiros Intermediários
 - Treinamento Assédio para Lideranças
 - Treinamento Política Anticorrupção





- Programa de Diversidade e Inclusão - Dando continuidade na formação sobre o tema foram realizadas as seguintes ações:
 - *Coaching* - Preparação de futuras lideranças femininas
 - Comitê e Grupos de Diversidade - Treinamento *On-line* de Preparação para o Pilar
 - Treinamento Diversidade e Inclusão no processo de Recrutamento e Seleção
 - Pesquisa Censo
 - Realização da 1º Semana da Diversidade na Usiminas – Evento contou com rodas de palestras e discussões sobre o tema com profissionais externos e internos
- Programa de Inovação – Foi realizado em parceria com a equipe de Inovação o *Workshop* de Criatividade e Inovação, o evento contou com mais de 250 participações. Outra ação de grande importância foi o evento Criando Startup Interna, que contou com criações de colaboradores, e muita troca de experiências.
- Integração de Novos Colaboradores e Colaboradoras
- Programas de entrada (aprendiz, estagiário, trainee): trilha de desenvolvimento relacionada aos programas de entrada

Aprendiz: acompanhamento e formação de aprendizes no primeiro nível de entrada da empresa.

Trainee: o programa possui duração de 24 meses. Nos primeiros 12 meses, aconteceram 3 rotações e, em seguida, o profissional foi direcionado para a área fim. Além do período de integração, o programa proporciona mentoria e *coaching*, rotações em áreas de negócios, desenvolvimento em temas comportamentais e técnicos, atuação em projetos e avaliações recorrentes. O desenvolvimento não acontece apenas em sala de aula, pois também expandido para visitas e discussões em ambiente virtual. Dessa forma, foram contemplados 33 trainees na turma iniciada em outubro de 2018 e finalizada dois anos depois, em outubro de 2020.



Escola de Negócios – Tem o objetivo de desenvolver conhecimentos críticos para o negócio, com foco no cliente. No ano de 2020 a Escola realizou as seguintes ações:

- Educação Continuada (Pós-Graduação e Mestrado): programa de concessão de bolsas de estudos para profissionais, com o objetivo de complementar sua formação frente aos desafios de atuação. São direcionados para especializações e mestrados, na modalidade In Company ou na Instituição de Ensino. Há as duas modalidades em curso.
- Pós-Graduação / MBA
Especialização da Manutenção
Especialização em Ciência de Dados
- Programa de Idiomas: realizado nas modalidades presencial e *on-line*, com indicação baseada no desempenho do profissional e na necessidade para sua atuação atual ou futura.

1 Idiomas (*on-line*)

2 Idiomas (presencial)

3 Português para Expatriados das empresas

- Programa de desenvolvimento de competências técnicas: é direcionado aos treinamentos técnicos específicos de cada área, realizado por fornecedores externos e também possui duas modalidades - In Company ou na Instituição que estará ministrando o treinamento. São ações direcionadas conforme a necessidade do negócio para alavancar o desempenho dos profissionais envolvidos nos temas. Devido a pandemia, após março de 2020, todas as 230 participações foram realizadas na modalidade *on-line*.
- Programa Cultura de Dados na Usiminas: foi elaborado uma série de webinar com apresentação de conceitos e técnicas de ferramentas de manipulação de dados para toda organização. Também foi realizado o curso de Power BI + Dax para mais de 100 colaboradores e colaboradoras.

- Programa Quem Conhece Compartilha: Pensando no compartilhamento de conhecimento, o programa promove a multiplicação por meio dos profissionais internos. A primeira etapa foi realizar a preparação dos profissionais que apresentaram interesse e conteúdos para compartilhamento com a ministração do curso Formação de Multiplicadores de Treinamento, onde foi apresentado técnicas de compartilhamento e apresentação.



Escola de Liderança – Tem o objetivo de desenvolver os líderes de todos os níveis hierárquicos e os futuros líderes da Companhia. Os programas desenvolvidos em 2020 foram:

- Programa de desenvolvimento de supervisores Liderar - conjunto de treinamentos técnicos, de liderança, gestão e segurança voltados ao profissional promovido ou admitido ao cargo de supervisor. São treinamentos presenciais e *on-line* que, obrigatoriamente, deverão ser realizados pelo profissional.

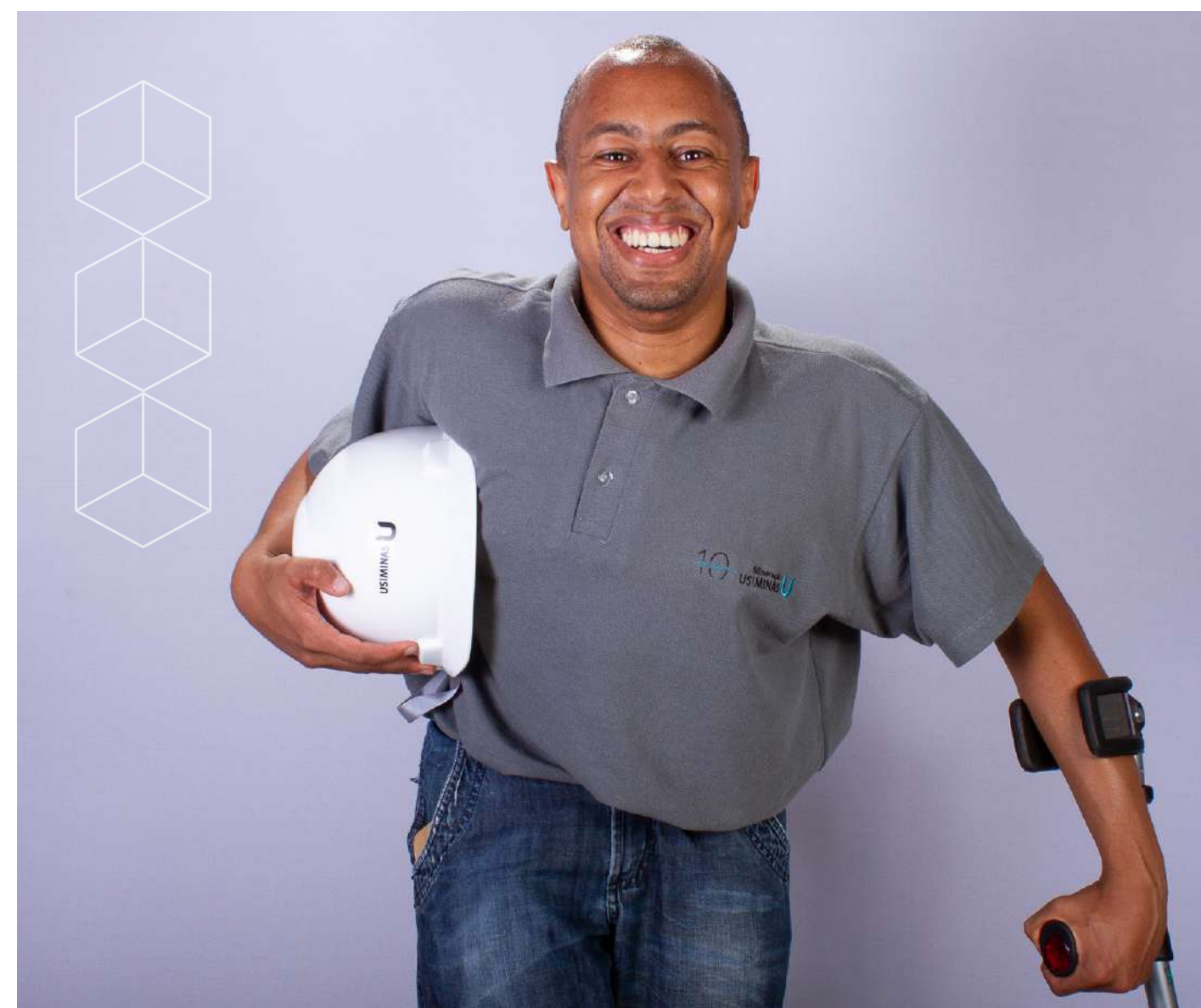
Em 2020 foi realizada a formação dos módulos:

- Treinamentos Segurança: Supervisor Seguro (5 módulos), Abordagem Comportamental e Ações voltadas ao DNA Proteger a Vida;
- Treinamento Comportamental – Curso Online Lider de Si e Líder de outros;
- Treinamento Gestão de Pessoas – Entrevista e Admissão, Controle de ponto e Frequência, Programação de férias, Gestão de hora extra, Avaliação de Desempenho, Gestão de Treinamento, Movimentação e Promoções, Desligamentos e Rescisão e Supervisor Comunicador;
- Treinamentos Gestão de Negócios – Gestão da Qualidade, Gestão do Meio Ambiente, Gestão da Produção e Manutenção e Gestão de Custos.
- Papo de Liderança: realização de webinars com temas relacionados às dificuldades na gestão atual, conduzidos por diferentes profissionais renomados no mercado. Os temas ministrados em 2020 foram: Comunicação e Liderança, Gestão do Conhecimento, Gestão do Tempo, Importância para uma Gestão Eficiente e Superação.
- Encontro de Líderes: evento realizado no fechamento do ano com todos os líderes das Empresas Usiminas e com a participação dos palestrantes Ram Charan e Eduardo Giannetti.

Diversidade e Inclusão | GRI 103-2:405; 103-2:406 |

O Programa de Diversidade e Inclusão Usiminas criado em 2019 visa acolher, valorizar a diferença e alavancar a performance da Companhia, com objetivo de afirmar o compromisso contínuo da empresa em construir uma cultura de respeito, inclusão e equidade, permitindo que as pessoas desenvolvam seus melhores talentos com suas características únicas.

Para estruturar, priorizar e validar as iniciativas do programa, foi instituído o Comitê Estratégico de Diversidade e Inclusão, com coordenação da Diretoria Corporativa de Gestão de Pessoas e Inovação. Temos cinco grupos de afinidade: equidade de gênero, gerações, LGBTI+, pessoas com deficiência, e raça e etnia.



Os grupos são compostos por até 15 colaboradores e colaboradoras voluntários que apoiam a causa e possui ainda um líder e um Diretor Executivo como sponsor. A estrutura permite que sugestões de ação sejam identificadas, analisadas e implementadas, para apresentarmos as principais conquistas já realizadas:

- Extensão escalonada da licença maternidade de quatro para seis meses (acréscimo de 20 dias em 2019 e mais 20 dias nos dois anos subsequentes) e criação de vagas de estacionamento, em todas as unidades, dedicadas às gestantes e lactantes;

- Ampliação da presença de mulheres como aprendizes nas áreas industriais e lançamento de turma exclusiva de mulheres;

- Monitoramento da demografia da diversidade da Companhia em sistemas corporativos de gestão;

- Lançamento do Espaço Mamãe, para que nossas colaboradoras que são mães lactantes possam fazer a retirada e armazenamento seguro e correto do leite materno;

- Divulgação de treinamentos de vieses inconscientes;

- Treinamento para a Equipe de Recrutamento e Seleção com o objetivo de aplicar estratégias de atração e seleção inclusiva; Treinamentos direcionados para os Grupos de Afinidade: Equidade de Gênero, Gerações, Raça e Etnia, LGBTI+ e PCD;

- Realização da 1ª Semana da Diversidade;

- Lançamento da Cartilha de Diversidade.

Ao longo de 2020, a Usiminas estabeleceu indicadores e metas em termos de representatividade de alguns grupos. A Companhia registrou avanço no pilar de gênero, ao atingir o dobro do percentual de mulheres na liderança da empresa – que passou de 5% para 11% entre março de 2019 a dezembro de 2020. Para atingir esse patamar, a Usiminas criou uma turma de mentoring e uma de *coaching* específica para as mulheres.

A Usiminas também é signatária do pacto WEPS (Women Empowerment Principles) da Organização das Nações Unidas (ONU), que incentiva a promoção de igualdade entre homens e mulheres e o empoderamento econômico e liderança das mulheres para um crescimento sustentável relacionados à diversidade. O Fórum Empresas e Direitos LGBTI+, que reúne grandes empresas em torno da promoção dos direitos humanos LGBTI+, e o Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, carta que prevê a eliminação da discriminação racial e a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.





Percentual de colaboradores e colaboradoras por categoria funcional - Raça | GRI 405-1 |

| Raça/categoria | Parda | | Branca | | Negra | | Amarela | | Indígena | | Não informado | |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|---------------|-------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| Diretoria Estatutária | 0 | 0,0% | 7 | 63,6% | 0 | 0,0% | 4 | 36,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Diretoria Unidade | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% | 0 | 0,0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Diretoria Área | 1 | 7,7% | 12 | 92,3% | 0 | 0,0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Gerência-Geral | 4 | 8,7% | 41 | 89,1% | 0 | 0,0% | 1 | 2,2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Gerência | 33 | 27,7% | 83 | 69,8% | 3 | 2,5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Coordenador | 31 | 29,8% | 67 | 64,4% | 5 | 4,8% | 1 | 1,0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Superior | 332 | 26,8% | 837 | 67,5% | 30 | 2,4% | 18 | 1,5% | 1 | 0,1% | 23 | 1,9% |
| Tecnico | 921 | 50,9% | 768 | 42,5% | 106 | 5,9% | 6 | 0,3% | 3 | 0,2% | 5 | 0,3% |
| Administrativo | 71 | 37,2% | 106 | 55,5% | 11 | 5,8% | 2 | 1,0% | 0 | 0% | 1 | 0,5% |
| Operacional | 4.640 | 54,1% | 2.928 | 34,2% | 822 | 9,6% | 53 | 0,6% | 26 | 0,3% | 103 | 1,2% |
| Total Geral | 6.034 | 49,8% | 4.851 | 40,1% | 977 | 8,1% | 85 | 0,7% | 30 | 0,3% | 132 | 1,1% |

Percentual de colaboradores e colaboradoras por categoria funcional - Gênero | GRI 405-1 |

| Categoria | Feminino | | Masculino | | Total Geral |
|-----------------------|------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| | Total | % | Total | % | |
| Diretoria Estatutária | 0 | 0,0% | 11 | 100,0% | 11 |
| Diretoria Unidade | 0 | 0,0% | 3 | 100,0% | 3 |
| Diretoria Área | 1 | 7,7% | 12 | 92,3% | 13 |
| Gerência-Geral | 2 | 4,3% | 44 | 95,7% | 46 |
| Gerência | 18 | 15,1% | 101 | 84,9% | 119 |
| Coordenador | 17 | 16,3% | 87 | 83,7% | 104 |
| Superior | 378 | 30,5% | 863 | 69,5% | 1.241 |
| Tecnico | 136 | 7,5% | 1.673 | 92,5% | 1.809 |
| Administrativo | 72 | 37,7% | 119 | 62,3% | 191 |
| Operacional | 358 | 4,2% | 8.214 | 95,8% | 8.572 |
| Total | 982 | 8,1% | 11.127 | 91,9% | 12.109 |



Percentual de colaboradores e colaboradoras por categoria funcional - Faixa Etária | GRI 405-1 |

| Categoria | Abaixo de 30 | | Entre 30 e 50 | | Acima de 50 | | Total Geral |
|-----------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % | |
| Diretoria Estatutária | - | - | 3 | 0,0% | 8 | 0,6% | 11 |
| Diretoria Unidade | - | - | 2 | 0,0% | 1 | 0,1% | 3 |
| Diretoria Área | - | - | 4 | 0,1% | 9 | 0,7% | 13 |
| Gerência-Geral | - | - | 29 | 0,4% | 17 | 1,3% | 46 |
| Gerência | - | - | 92 | 1,1% | 27 | 2,1% | 119 |
| Coordenador | 1 | 0,0% | 78 | 0,9% | 25 | 1,9% | 104 |
| Superior | 129 | 5,3% | 929 | 11,1% | 183 | 14,2% | 1.241 |
| Tecnico | 197 | 8,1% | 1.445 | 17,2% | 167 | 13,0% | 1.809 |
| Administrativo | 40 | 1,7% | 129 | 1,5% | 22 | 1,7% | 191 |
| Operacional | 2.057 | 84,9% | 5.686 | 67,7% | 829 | 64,4% | 8.572 |
| Total | 2.424 | 20,0% | 8.397 | 69,3% | 1.288 | 10,6% | 12.109 |



Avaliação de Desempenho

O processo de Gestão de Desempenho acontece anualmente e é dividido em dois grandes grupos: administrativo e operacional. O grupo administrativo tem sua avaliação baseada em Metas, Competências e Potencial; já o operacional não inclui a contratação de Metas. As avaliações são feitas com colaboradores e colaboradoras de todas as categorias funcionais e é independente de gênero.

As etapas de avaliação de desempenho contemplam Contratação de Metas, Validação das Metas, Revisão de Metas, Autoavaliação, Avaliação do Gestor, Roda de Gestão e Feedback, gerando interação entre avaliado e avaliador.

O resultado deste processo é entrada para vários outros processos na organização, em Carreira, Desenvolvimento e Treinamento, que vão desde ações pontuais, como o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), até ações coletivas de Treinamento e, também, para movimentações laterais e ascendentes dentro da organização.

São elegíveis para o processo de gestão de desempenho 87,8% dos nossos colaboradores e colaboradoras e 100% destes realizaram a avaliação, independente do gênero ou cargo funcional. Os 12,2% que não foram incluídos neste processo são Estagiários, Aprendizes e colaboradores da Usiminas Mecânica que atuam em canteiros de obras. Os Estagiários e Aprendizes têm seus modelos de avaliação próprios, de acordo com seus programas de formação, desenvolvimento e aprendizagem. | **GRI 404-3** |

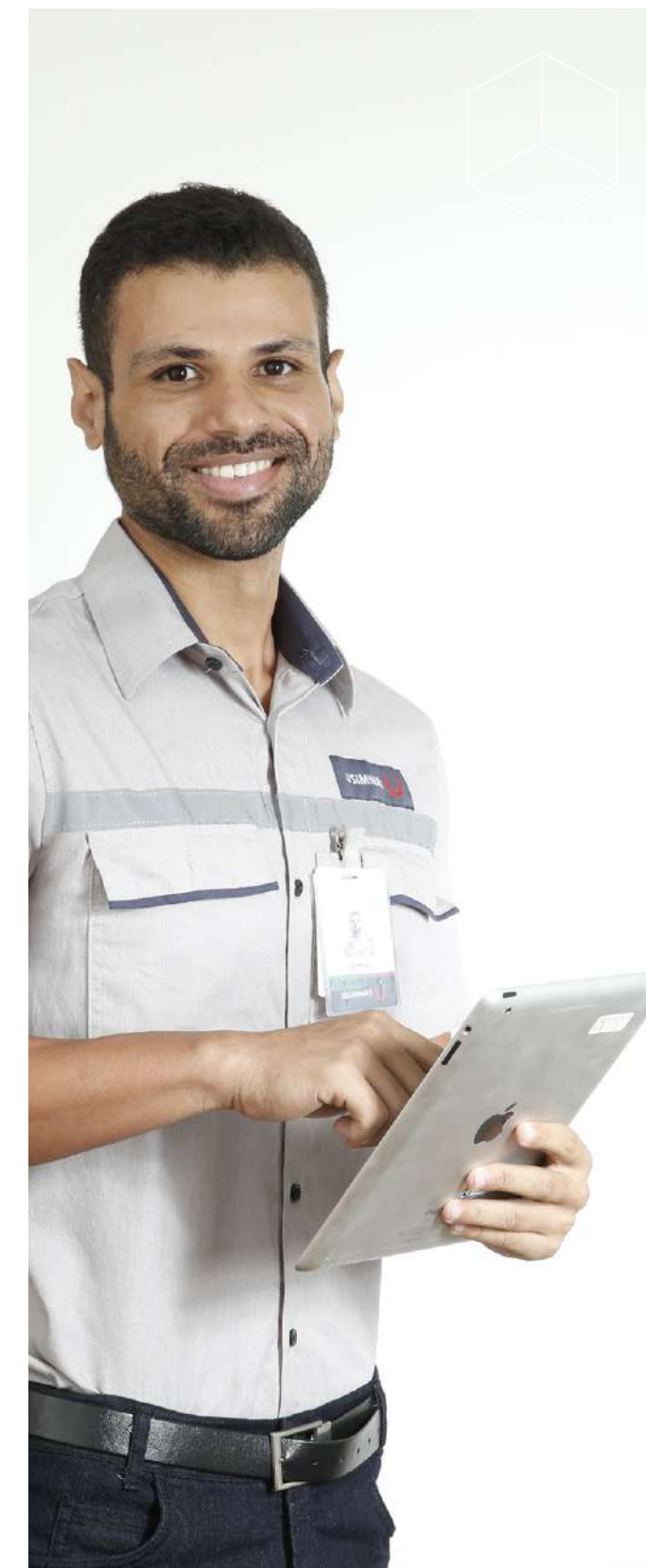
Não há processo formalizado de avaliação de desempenho para os membros da alta administração da Usiminas, exceto para os diretores executivos, que são avaliados pelos resultados alcançados. Para tanto, o Conselho de Administração, assessorado pelo Comitê de Recursos Humanos, estabelece, anualmente, os indicadores quantitativos e qualitativos referentes à performance da Companhia e ao cumprimento de metas coletivas e individuais. Esta avaliação de resultados está atrelada à remuneração variável de curto prazo dos diretores estatutários.

Saúde e Segurança Ocupacional

| **GRI 103-1:403; 103-2:403** |

Em 2020, o ano marcado pela pandemia da Covid-19, o tema de saúde e segurança, parte fundamental dos valores da Usiminas, tornou-se ainda mais constante.

O Comitê de Gestão Operacional da Crise Coronavírus foi instalado em 16 de março de 2020, tão logo foi declarada a pandemia de Covid-19, com o objetivo de definir as ações preventivas e de contingência à serem tomadas em todas as empresas do grupo Usiminas para a proteção de todos os colaboradores e colaboradoras (próprios e terceiros), assim como suas respectivas famílias e comunidades. Participam do Comitê a Presidência, o Diretor Corporativo de Recursos Humanos e Inovação, como Coordenador, demais Diretores das Empresas Usiminas (Comunicação, Jurídico, Produção, Supply Chain, TI e outros), todos os líderes de RH, o Diretor da Fundação São Francisco Xavier e representantes responsáveis pelos nossos hospitais e plano de saúde.



Inicialmente o Comitê se reunia diariamente e na medida da evolução da pandemia e dos resultados alcançados nas Empresas Usiminas, essa periodicidade foi ajustada. Em cada reunião do Comitê, um relatório com os dados da pandemia no mundo, no Brasil e nas Empresas Usiminas, é analisado, os principais temas discutidos e as ações a serem tomadas, definidas e atualizadas. Todos os dados e resumo das reuniões são compartilhados com a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração.

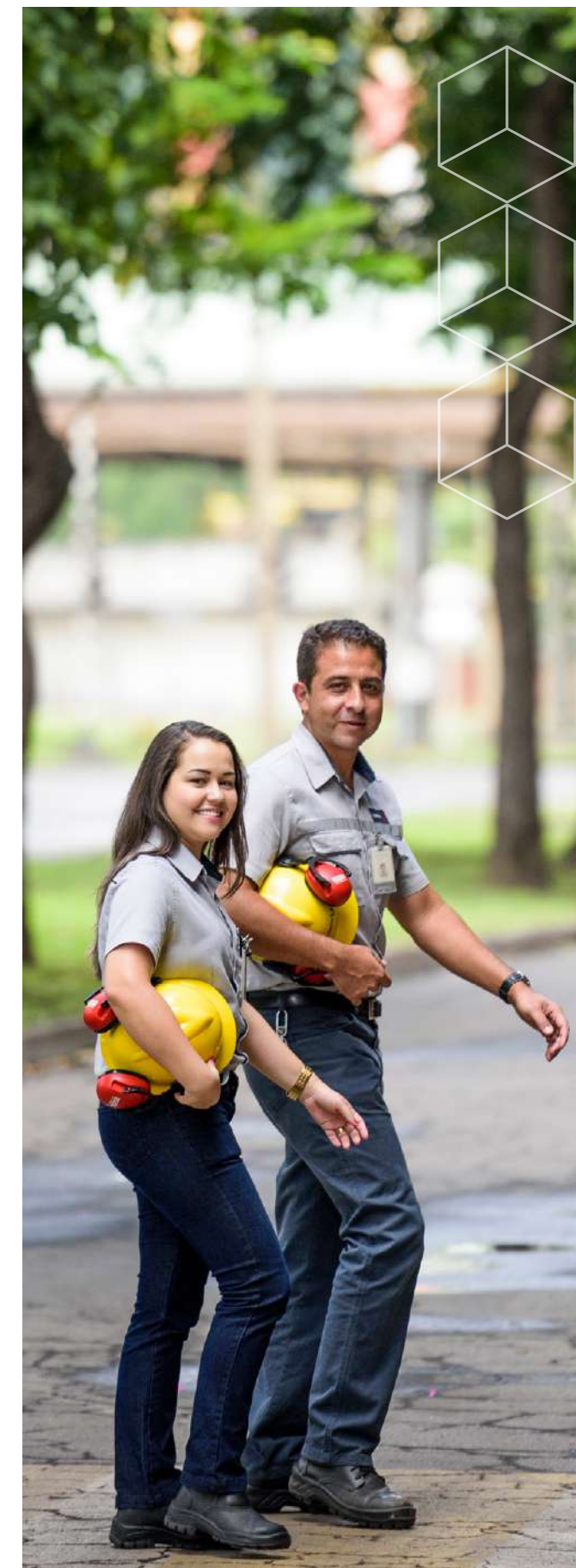
A Companhia continuou impulsionando o programa Zero Acidente, meta almejada diariamente, além de outras medidas para dar força à cultura de segurança e de preservação da saúde junto aos colaboradores e colaboradoras e contratados. O Código de Ética e Conduta, a Política de Segurança e Saúde do Trabalho, bem como as Normas e Procedimentos Operacionais vigentes, são documentos utilizados pela Companhia para definir compromissos, requisitos e controles necessários à prevenção de acidentes e doenças em todos os níveis, protegendo profissionais que atuam dentro das instalações das Empresas Usiminas ou a seu serviço.

A gerência-geral Corporativa de Segurança Ocupacional é responsável pela definição do Plano Estratégico de Segurança da Companhia, que se apoia em três pilares: Gestão de Riscos, Aprendizado e Liderança Visível Percebida. Com base nesses pilares, há sete eixos estratégicos: Cultura e Comportamento, Disciplina Operacional, Comunicação e Capacitação, Gestão de Segurança, Segurança de Processos, Melhorias Tecnológicas e Segurança de Contratadas. Cada eixo tem seu conjunto de ações, cada qual com seu orçamento, prazo e responsável, visando prevenir acidentes, incidentes ou desvios.

Todas as atividades da Companhia possuem normas e procedimentos de segurança e saúde ocupacional, válidos para todas as Empresas Usiminas. Em cada uma das empresas, há equipes de segurança e saúde ocupacional que trabalham para antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os perigos que possam estar presentes nos locais de trabalho ou que possam constituir riscos à segurança, saúde e ao bem-estar dos colaboradores e colaboradoras e contratados. Estes profissionais, engenheiros de segurança, técnicos de segurança, médicos do trabalho, técnicos

de enfermagem, analistas, ergonomistas e outros especialistas, atuam de forma integrada e multidisciplinar junto às equipes operacionais, a fim de apoiá-las na prevenção de acidentes e doenças. Além disso, para atender as necessidades individuais das Empresas Usiminas, há a atuação dos profissionais de saúde e segurança da FSFX. | [GRI 403-3](#) |

Os líderes das diversas áreas da Companhia, os gestores de contratos e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) de cada empresa, que representam 100% dos colaboradores e colaboradoras próprias e terceiros, garantem que os programas e diretrizes estratégicas sejam implementados conforme o planejamento. Por fim, o engajamento e a disciplina dos colaboradores e colaboradoras e terceiros são os pilares fundamentais para que as ações sejam realmente eficazes, motivo pelo qual a Usiminas assegura capacitação e treinamentos legais e operacionais em todos os níveis, conforme cargo e função. Além disso, para novos colaboradores e colaboradoras, existe o Programa de Integração, que cobre diversos fundamentos essenciais para que possam assumir suas tarefas. | [GRI 403-4; 403-5; 103-3:403](#) |

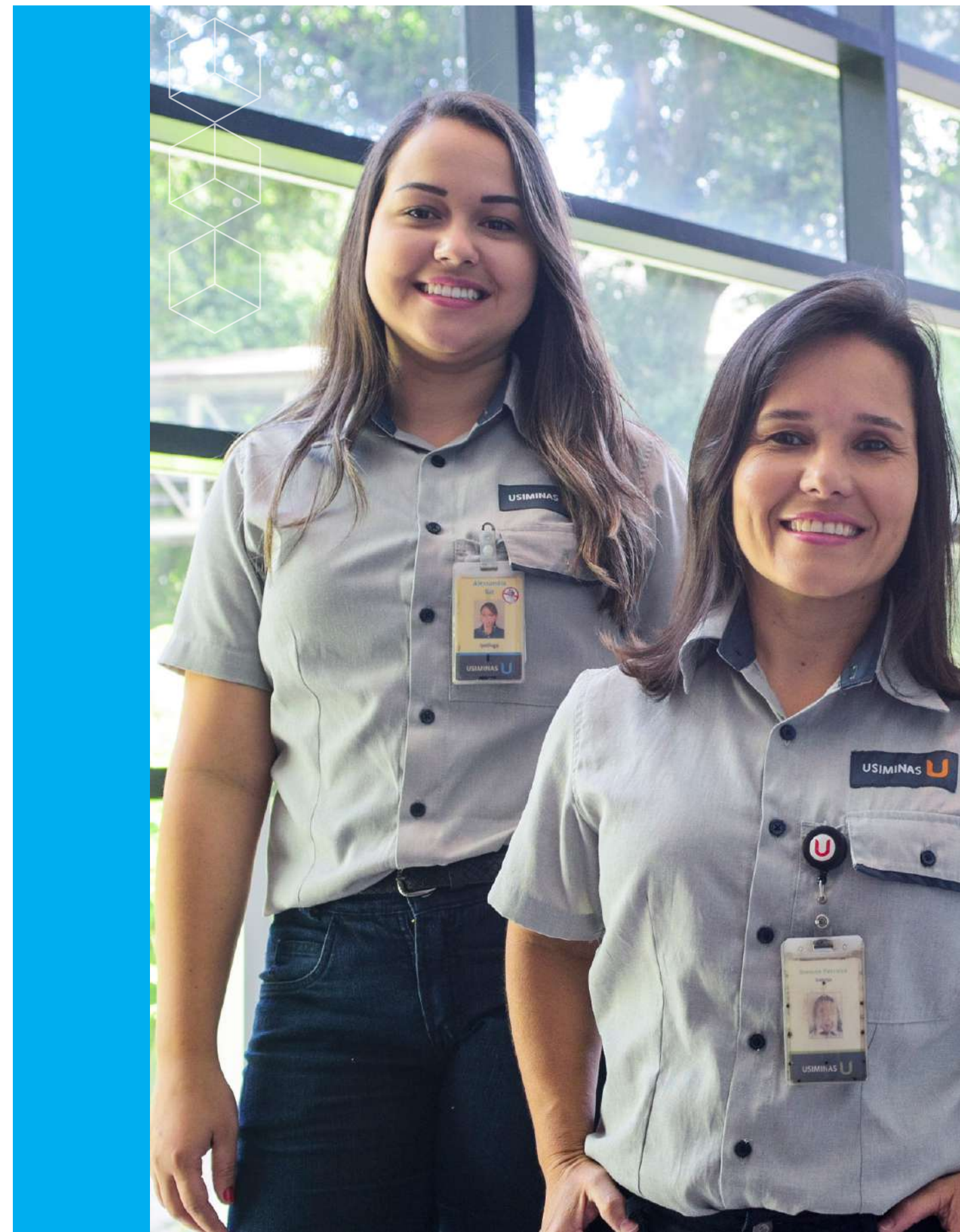




Os Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional das Empresas Usiminas seguem as melhores práticas do mercado e atendem normas internacionais. As unidades de Ipatinga e Cubatão da Usiminas, a Unigal, a Usiminas Mecânica e a Soluções Usiminas são certificadas segundo a norma OHSAS 18001:2007, sendo que mais da metade já migrou para a norma ISO 45.001:2018 (o restante está em processo de migração ou certificação). | **GRI 403-1** |

Os perigos que apresentam risco de acidentes de trabalho com consequência grave são por gases, queda de altura e máquinas e equipamentos móveis. As medidas tomadas foram a instalação de sistema de detecção, a instalação de selo d'água e raquetes nas tubulações, a obrigatoriedade da utilização de detector móvel pelos empregados em área com presença de gás, a manutenção preventiva na tubulações, os procedimentos para liberação de atividade em que pode ter presença de gás, a instalação de proteções físicas de acordo com a NR12 nos equipamentos elegíveis, a instalação de sistema anti-fadiga para motoristas de caminhão e equipamentos móveis, a

instalação de bloqueios físicos em locais com desnível, o check list e inspeção periódica nos equipamentos de proteção individual e coletivo para trabalho em altura, a elaboração de uma material de apresentação para os trabalhos em altura. Também foram realizadas ações para melhoria de condição de área como: melhorias ergonômicas das atividades, organização e limpeza dos postos de trabalho, check list em ferramentas, criação de dispositivos mãos seguras para eliminar a exposição das mãos nas atividades, instalação de bloqueios físicos onde necessário. No campo de sistema de gestão de método de trabalho são elaborados procedimentos operacionais os quais são revisados dentro de uma periodicidade definida bem como os profissionais envolvidos na atividade são capacitados e há uma etapa da de auditoria pelos gestores para verificar o conhecimento dos empregados nos procedimentos. No campo de comportamento são realizadas abordagens comportamentais pelos supervisores e gestores, modo a se desenvolver a cultura de segurança dos empregados, são realizadas campanhas de sensibilização dos colaboradores e colaboradoras. | **GRI 403-9** |



Estatística para colaboradores | GRI 403-9| EM-IS-320a.1. |

| | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|
| Taxa de frequência (lesões) | 1,26 | 1,16 |
| Número de doenças ocupacionais | 1 | 4 |
| Índice de absenteísmo médico* | 2,37 | 2,98 |
| Número de fatalidades | 1 | 0 |
| Taxa de fatalidade | 0,04 | 0 |
| Número de dias perdidos | 6.715 | 975 |
| Índice de acidentes de trabalho com consequência grave | 0,40 | 0,42 |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave | 11 | 10 |
| Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 1,26 | 1,16 |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 35 | 28 |
| Taxa de quase acidente (não houve danos mas poderia ter ocorrido em caso de pequena mudança ocasional) | 95,14 | 75,71 |

*Fórmula utilizada para ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO MÉDICO = Horas de ausência por saúde / (Horas estimadas – Férias) *100. Para fins didáticos, o absenteísmo médico é dividido em horas de ausência por saúde de até 15 dias, do 16º dia até 6 meses, do 16º dia até 1 ano, e do 16º dia até maior que 1 ano. Valores menores indicam resultados melhores.

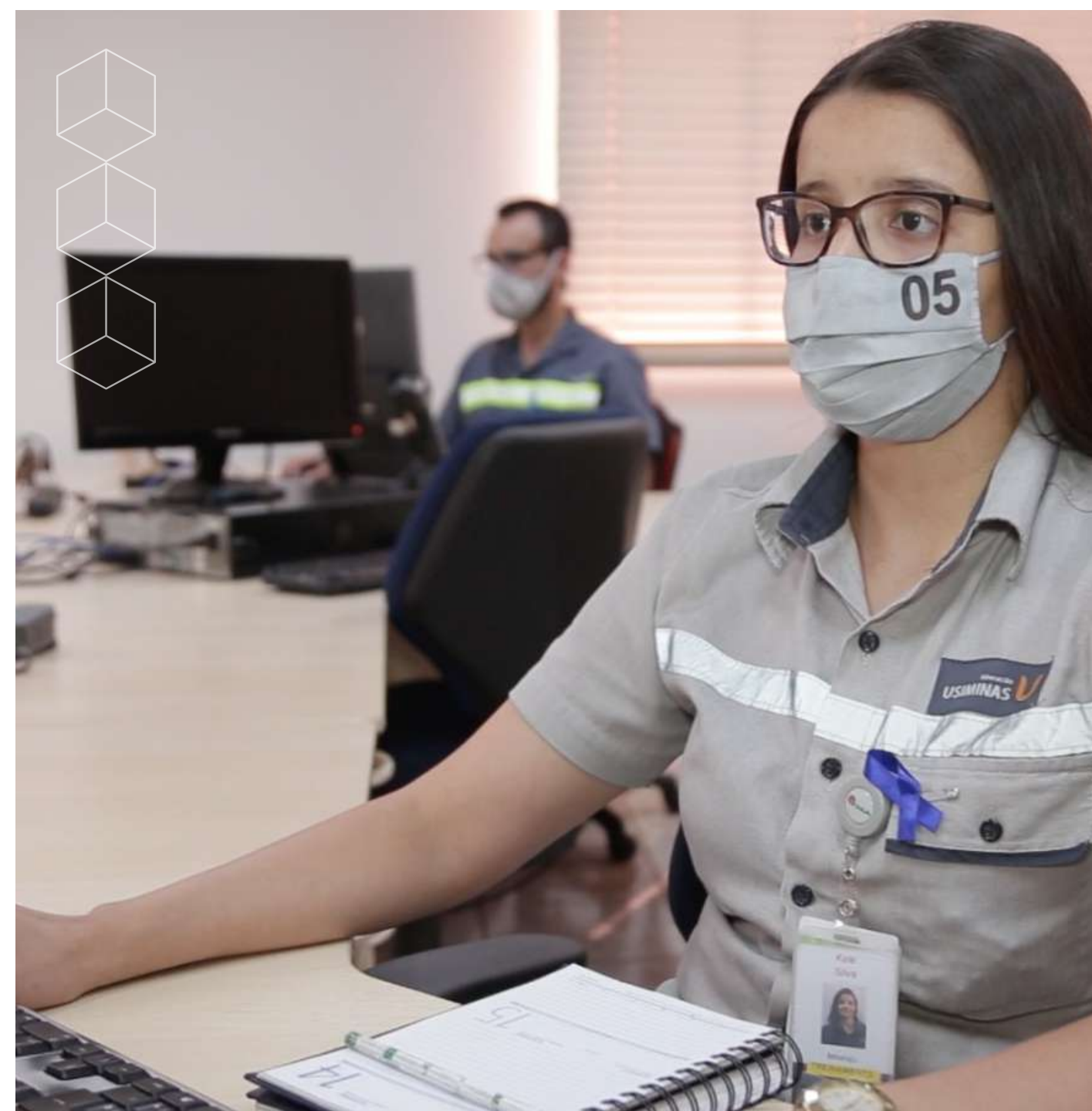
Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas.

Nota: em 2020, o absenteísmo médico excluindo casos de Covid-19 foi de 1,81. Em 2020, o número de horas trabalhadas pelos colaboradores foi 22.858.188 horas por terceiros foi 19.504.368.

Estatística para contratados

| | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|
| Taxa de lesões | 1,14 | 1,62 |
| Número de fatalidades | 0 | 1 |
| Taxa de fatalidade | 0 | 0,05 |
| Índice de acidentes de trabalho com consequência grave | 0,27 | 0,66 |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave | 7 | 13 |
| Índice de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | 1,14 | 1,62 |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 30 | 32 |
| Taxa de quase acidente (não houve danos mas poderia ter ocorrido em caso de pequena mudança ocasional) | 71,17 | 38,84 |

Nas Empresas Usiminas, a cultura de segurança e de preservação da saúde é valorizada e priorizada na interação com os colaboradores e contratados. Essas interações incluem os Diálogos Diário de Segurança (DDS), Semanas Internas de Prevenção de Acidentes (SIPATs), as reuniões das CIPAs, os comitês de segurança locais, as reuniões setoriais e os workshops periódicos, bem como diversas campanhas de sensibilização e comunicação. | GRI 403-4 |



Além dessas iniciativas, outras ações e ferramentas integram a gestão da segurança e saúde ocupacional: | [GRI 403-2; 403-3](#) |

Investigação de Ocorrências

A Usiminas mantém um robusto programa de investigação de acidentes, visando determinar as causas de origem dos eventos, de modo a determinar as ações necessárias para bloqueá-las. Qualquer evento é necessariamente registrado, seja um desvio, incidente ou acidente. Com o tipo de evento e sua magnitude, define-se a metodologia de investigação e análise. Se for simples, é usada a metodologia dos 5 porquês, e se o acidente for complexo ou mais grave, é usada a metodologia RCA (Root Cause Analysis). Dependendo do caso, contudo, outras metodologias podem ser utilizadas, como o Bowtie ou diagramas de causa-efeito. O ponto central é que sejam determinadas as causas raízes de cada evento, as causas contribuintes e as ações necessárias para bloquear a repetição dos acidentes.

Sistemática Contínua de Análise de Risco

Todas as atividades da Companhia são mapeadas, analisadas e avaliadas por meio de Matrizes de Perigos e Riscos,

técnicas de Análise Preliminar de Riscos (APR), com o uso das ferramentas de Análise de Segurança do Trabalho e de Processo (AST/ ASP), da Análise de Riscos da Tarefa (ART) e, se necessário, de técnicas mais sofisticadas de Segurança de Processos, como Hazop, Bowtie e outras.

| [GRI 403-7](#) |

Sistemática Integrado de Ações de Saúde e Segurança Ocupacional - SIASSO

O SIASSO é uma plataforma informatizada de segurança e saúde que possibilita aos colaboradores e contratados gerenciar o sistema, por meio do registro de eventos como: acidentes, incidentes e desvios, bem como o registro e acompanhamento de planos de ação para o tratamento das ocorrências e estratégias preventivas definidas. É uma ferramenta importante para subsidiar as reuniões de segurança em todos os níveis, para que seja possível fazer uma melhor análise crítica de tudo o que acontece na Companhia em termos de segurança e saúde.

| [GRI 403-1](#) | [403-4](#) | [403-7](#) |

É utilizado por todos os empregados a ferramenta “Direito de recusa”. Ao ingressar na empresa os novos empregados novatos passam por treinamento de ambientação (empregados terceiros) e integração (empregados próprios), para receberem instrução sobre como fazer o uso da ferramenta “Direito de Recusa”. São lançados no SIASSO os desvios em que há o Direito de Recusa e posteriormente acompanhados em reuniões de segurança. | [GRI 403-2](#) |

Regras de Ouro

Oficializam regras de segurança a serem seguidas pelos colaboradores e colaboradoras próprios e contratados, diante dos sete riscos mais críticos inerentes às atividades das Empresas Usiminas. | [GRI 403-7](#) |

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

A Usiminas desenvolve anualmente o relatório do programa de controle médico de saúde ocupacional - PCMSO, em que

retrata o acompanhamento constante do estado de saúde de seus colaboradores.

As alterações ocupacionais foram encontradas em 0,3% dos exames de audiometria, o que representa 14 trabalhadores, 12 mantiveram alterações relacionadas aos anos anteriores e 2 casos foram identificados em 2020 com emissão de CAT no mesmo ano. Para trabalhadores empregados, as doenças estão relacionadas ao aparelho auditivo, e não houve óbitos. Para trabalhadores não-empregados, a informação está indisponível pois projeto de gestão de terceiros foi implantando no final de 2020, e somente na usina de Ipatinga. Não foram excluídos trabalhadores deste conteúdo. | [GRI 403-10](#) |



Realização de Exames Periódicos

As Empresas Usiminas monitoraram a saúde dos trabalhadores através de exames clínicos e complementares periódicos. Os exames são realizados anualmente, dentro das próprias instalações, para todos os colaboradores e colaboradoras. A assiduidade nos controles médicos ocupacionais estabelecidos por meio do PCMSO é acompanhada mensalmente, por meio do indicador de consecução dos exames periódicos. No caso da Covid-19, foram realizados mais de 60.000 testes em funcionários e terceirizados, em quatro momentos de 2020.

Atitude Rima com Saúde

A Usiminas possui, em parceria com a Operadora de Saúde da FSFX - Fundação São Francisco Xavier, o Programa Atitude Rima com Saúde, desenvolvido com o objetivo de auxiliar os participantes a tornarem-se os principais agentes da sua saúde, propiciando mudança de hábitos e práticas que levem à melhoria da qualidade de vida e à prevenção de doenças, de forma leve, participativa e resolutiva.

O Programa é composto por 13 projetos voltados para atender às necessidades de públicos específicos, entre empregados e dependentes, como crianças, gestantes, idosos, diabéticos, obesos, tabagistas, entre outros. O Programa conta com uma taxa de satisfação de 98% entre os participantes e, desde o seu início em 2010, mais de 50.000 beneficiários já se inscreveram. O resultado da atuação do Atitude Rima com Saúde se reflete em ganhos para todos, uma vez que um empregado saudável e bem-disposto é sinônimo de maior produtividade e menor chance de incidência de doenças e absenteísmo.

| GRI 403-4; 403-6 |

Sistema de Saúde Integrado Usiminas - SISU

Fruto da parceria constante entre a Usiminas e a FSFX, o Sistema Integrado de Saúde Usiminas (SISU) está em funcionamento desde 2016, abrangendo 100% dos colaboradores, integrando e otimizando as ações de quatro eixos: Saúde Ocupacional, Saúde Assistência, Saúde Emergencial e Ações Covid-19. O modelo de gestão, implantado por meio do SISU,

conta com um Sistema de Indicador Único de Saúde (SIUS). **| GRI 403-1 |**

Trata-se de uma ferramenta qualitativa de rastreamento e comparação entre grupos populacionais, que são classificados segundo critérios de risco de adoecimento, levando em consideração:

- 1** Doenças: hipertensão arterial sistêmica, asma, enfisema, cardiopatia, osteomusculares, transtorno mentais maiores ou menores.
- 2** Fatores de risco: tabagismo, risco social, sedentarismo, insalubridade, obesidade.
- 3** Absenteísmo: afastamento nos últimos 12 meses por doença ou acidente de trabalho.
- 4** Alcoolismo.
- 5** Autoavaliação da saúde: como o indivíduo avalia seu próprio estado de saúde.
- 6** Risco psicossocial: grau de controle e demanda psicológica do trabalho.

| GRI 403-10 |





O SISU possibilita a abordagem mais abrangente pelo médico do trabalho e o devido encaminhamento aos programas oferecidos pela FSFX, compatíveis com as necessidades individuais ou coletivas. Por exemplo: colaboradores com problemas na coluna, ombros e joelhos, após a devida avaliação, podem ser engajados no Programa Superar, visando tanto a prevenção de lesões quanto a abordagem educativa e terapêutica multidisciplinar.

| GRI 403-6 |

Por meio da análise de dados de absenteísmo, de dados levantados através do SISU e de tendências epidemiológicas, são identificadas as principais patologias prevalentes nos colaboradores e é criada a agenda de saúde, um calendário anual com o planejamento de ações para o ano seguinte. Os afastamentos por lesões (CID S) e doenças osteomusculares (CID M) possuem maior prevalência nas ausências até 15 dias e, também, nas ausências até 1 ano. Por este motivo, as ações de saúde tiveram o foco

direcionado ao reforço em participações no Programa Superar e Consolidação do Projeto de Ergonomia.

Campanha de Vacinação

A Usiminas desenvolve ainda, anualmente, em parceria com a Operadora de Saúde e em todas as suas unidades, a Campanha de Vacinação contra gripe, com o objetivo de reduzir a incidência da gripe entre os colaboradores e colaboradoras e, consequentemente, as complicações da doença. A vacina quadrivalente é disponibilizada, sem custo adicional, para os empregados e com valor subsidiado, para os dependentes. A campanha é realizada na empresa desde 1997 e, em média, 25 mil empregados e dependentes são vacinados por ano. No que diz respeito aos atendimentos de casos suspeitos de infecção por Covid-19, a Usiminas disponibiliza aos seus colaboradores link do Fala-Aí Saúde, que pode ser acessado por telefone ou e-mail. O exame diagnóstico via Saúde Ocupacional não tem custos para os colaboradores.

Relações Sindicais

A Usiminas valoriza a atuação dos sindicatos como representantes dos interesses de seus colaboradores e colaboradoras e reconhece o direito de livre associação, formalizando este compromisso em seu Código de Ética e Conduta. A Companhia mantém um relacionamento permanente e respeitoso com as diversas Entidades Sindicais e, para isso, disponibiliza canais de comunicação constantemente abertos, contando com a atuação de uma área dedicada ao tema, para que eventuais conflitos e impasses sejam tratados e solucionados pela via negocial, de forma a mitigar e evitar impactos negativos no clima organizacional e na reputação da Companhia. As negociações de Acordos Coletivos são feitas diretamente com os sindicatos representantes das categorias.

Em 2020, 100% dos colaboradores e colaboradoras foram abrangidos por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. O processo de Relações Trabalhistas e Sindi-

cais prevê o acompanhamento dos Acordos Coletivos por meio de indicadores e é regularmente auditado. Cabe ressaltar, ainda, que a Gerência Corporativa de Remuneração e Relações Trabalhistas foi responsável pela implementação de um modelo de Gestão de Relações Trabalhistas e Sindicais consolidado, que detalha a forma de atuação, as interfaces com as entidades e demais áreas, além da responsabilidade de cada uma delas no processo. Os colaboradores e colaboradoras têm ampla liberdade de associação e os sindicatos têm acesso direto a eles por meio das assembleias, boletins sindicais e eventuais contatos em seus locais de trabalho. A Usiminas mantém relacionamento constante e busca, junto de outras empresas, boas práticas reconhecidas no mercado. **| GRI 407-1; 102-41 |**



Previdência Usiminas | GRI 201-3 |

A Companhia oferece aos seus colaboradores planos de previdência complementar, administrados pela Previdência Usiminas.

O objetivo principal destes planos é fornecer uma renda adicional aos benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). São também participantes dos planos os colaboradores das demais Patrocinadoras, incluindo os colaboradores da Previdência Usiminas. As contribuições aos planos são efetuadas pelas respectivas patrocinadoras e pelos empregados, com base no regulamento específico de cada plano de benefício. O percentual de contribuição de cada plano é calculado atuarialmente e revisto anualmente pelo atuário responsável. Os planos utilizam uma tabela progressiva para as contribuições das patrocinadoras, e incidem sobre o valor do salário de participação de cada participante.

A Usiminas patrocina quatro planos de previdência complementar para seus colaboradores, sendo: dois planos de benefício definido, denominados Plano de Benefícios 1 (PB1) e Plano de Benefício Definido (PBD); um plano de contribuição definida:

Plano Misto de Benefícios Previdenciários nº 1 (COSIPrev); e um plano de contribuição variável: Plano de Benefícios 2 (USIPREV). Atualmente, o único Plano aberto a novas adesões oferecido aos empregados das empresas patrocinadoras é o USIPREV.

Durante a fase de acumulação, o participante do USIPREV define sua contribuição mensal para a constituição da sua reserva de poupança. No momento da concessão do benefício, o participante pode optar em receber seu benefício em uma renda mensal entre 0,5% a 1,5% do seu Saldo de Conta, ou em uma renda mensal por prazo determinado, entre 60 e 360 meses. O “Participante Fundador” - inscrito no plano até 13 de abril de 2011, também poderá optar por converter seu saldo de conta em uma renda mensal vitalícia. Neste caso, durante a fase de recebimento do benefício, o USIPREV terá características de um plano da modalidade Benefício Definido (BD).

O USIPREV detém 93,16% do total de participantes ativos dos quatro planos, e a patrocinadora contribui com valor equivalente a 100% da contribuição de cada participante, observados os limites míni-

mos e máximos conforme faixas de contribuição, que varia de 1% a 12% do salário de participação. O COSIPrev detém 6,84% dos participantes ativos entre os quatro planos, e a patrocinadora contribui com 50%, 70% ou 100% da contribuição recolhida pelo participante, conforme tabela de contribuição, que varia de 2% a 9% do salário de participação. A participação no plano de previdência oferecido é facultativa, com um nível de adesão próximo de 98% do total de colaboradores.

Os benefícios assegurados por este plano abrangem: aposentadoria programada, benefícios decorrentes da opção pelo instituto do Benefício Proporcional Diferido (BPD), benefícios gerados por recursos portados, aposentadoria por invalidez; auxílio doença e pensão por morte - antes e após aposentadoria. São, ainda, assegurados os Institutos do Autopatrocínio, Benefício Proporcional Diferido (BPD), Portabilidade e Resgate.





COMUNIDADE

| GRI 102-15; 103-1: 413; 103-2:413 |

A origem da relação da Usiminas com as comunidades locais é indissociável de sua fundação na década de 1950. A cidade de Ipatinga, em Minas Gerais, praticamente nasceu junto com a construção da primeira usina siderúrgica da Companhia e com a necessidade de abrigar a população atraída para a região. Nas localidades onde tem suas maiores unidades, a Usiminas projeta sempre impactar de forma positiva, com diálogo, gerando oportunidades de trabalho e de desenvolvimento por meio de seus grandes projetos no tema de pessoas. As oportunidades geradas direta e indiretamente por meio de seus fornecedores e parceiros têm maiores impactos na região Sudeste com suas unidades de produção siderúrgica, de mineração e transformação do aço | **GRI 103-1 b I** |.

A Companhia, com o apoio do poder público, atuou na construção da infraestrutura necessária para promover a qualidade de vida da comunidade local e, desde então, busca ter com ela uma relação de parceria e respeito, ciente de que este fator é essencial para o desenvolvimento sustentável da Companhia e da cidade de Ipatinga.



Esta busca se estende às comunidades das demais cidades sobre as quais passou a ter influência direta ou indireta com o decorrer dos anos, nos cinco estados onde está presente. Assim, a Usiminas reconhece, em seu Código de Ética e Conduta, a importância da convivência harmoniosa com as comunidades em que atua, com respeito às pessoas, à cultura local e ao meio ambiente. Procura, portanto, manter um relacionamento permanente com as comunidades locais, potencializando os benefícios de sua presença, e de seu monitoramento e mitigando os impactos das atividades produtivas, canalizando anseios, apoiando o desenvolvimento local, oferecendo oportunidades de emprego e atuando na promoção efetiva da saúde, do esporte, do desenvolvimento social, da educação e da cultura. | **GRI 103-2:413** |

Principais canais de comunicação e de relacionamento entre a Usiminas e a comunidade local



Fala Aí Comunidade: permite a comunicação entre a Companhia e os moradores das áreas vizinhas às suas operações via mensagem de WhatsApp. Por meio das conversas, que são individuais, a Usiminas presta informações e os moradores registram suas manifestações, que são analisadas, tratadas (quando pertinente) e respondidas.



Jornal Fala Aí Comunidade: jornal impresso, lançado no quarto trimestre de 2020 e distribuído para moradores das cidades de Ipatinga e Itatiaiuçu.



Redes Sociais: a Usiminas mantém dois perfis voltados a informar e dialogar com as comunidades de Ipatinga, no Vale do Aço, e Cubatão, na Baixada Santista.



Fale Conosco: permite a comunicação com a Companhia por meio de seu website.



Telefone (0800 979 7970): para envio de sugestões ou esclarecimento de dúvidas junto à Mineração Usiminas.



Canal Aberto: canal para recebimento de denúncias referentes a violações de ética e integridade, disponível no website da Companhia.



Diálogos com representantes do poder público (prefeitos, secretários municipais) das cidades de atuação, sempre observando o Código de Ética e Conduta da Usiminas.



A Usiminas participa da Agenda de Convergência do Vale do Aço, grupo que reúne representantes dos mais diversos segmentos da sociedade da região, e está presente na AMISA (Associação das Mineradoras de Serra Azul) e no Centro de Integração e Desenvolvimento do Polo de Cubatão (CIDE), por meio do qual participa e promove o relacionamento com poder público e comunidade.



Portas Abertas: programa por meio do qual a Usiminas promove visitas de segmentos da sociedade às suas instalações, visando fortalecer o relacionamento e ampliar o diálogo. O Programa também realiza visitas da Usiminas a instituições para apresentar a atuação da Companhia e esclarecer temas relevantes para a sociedade.



Participação em fóruns, por meio do Instituto Usiminas, que discutem diretamente as políticas públicas dos municípios, como o Conselho Municipal de Cultura, o Conselho Municipal de Turismo, o Conselho do Patrimônio Histórico e Artístico, em Ipatinga, e o Conselho Consultivo Comunitário do Polo Industrial de Cubatão, que tem o objetivo de manter um canal de comunicação interativo entre as empresas e a comunidade de Cubatão nos temas ligados a Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.



A utilização ativa e o monitoramento constante dos canais de comunicação permitem que a Usiminas avalie a efetividade das suas formas de atuação junto às comunidades locais, bem como capture a percepção da população frente aos impactos negativos de suas operações. Assim, a Usiminas se mune de mais insumos para tomar decisões sobre a manutenção e provisão de melhorias das formas de atuação existentes, bem como sobre novas ações com foco na minimização dos impactos gerados por suas atividades e/ou na ampliação do bem-estar social. | GRI 103-3:413 |

A seguir, encontram-se listadas as formas de atuação por meio das quais a Usiminas se faz presente nas comunidades locais. | GRI 203-1; 203-2 |

Fundação São Francisco Xavier

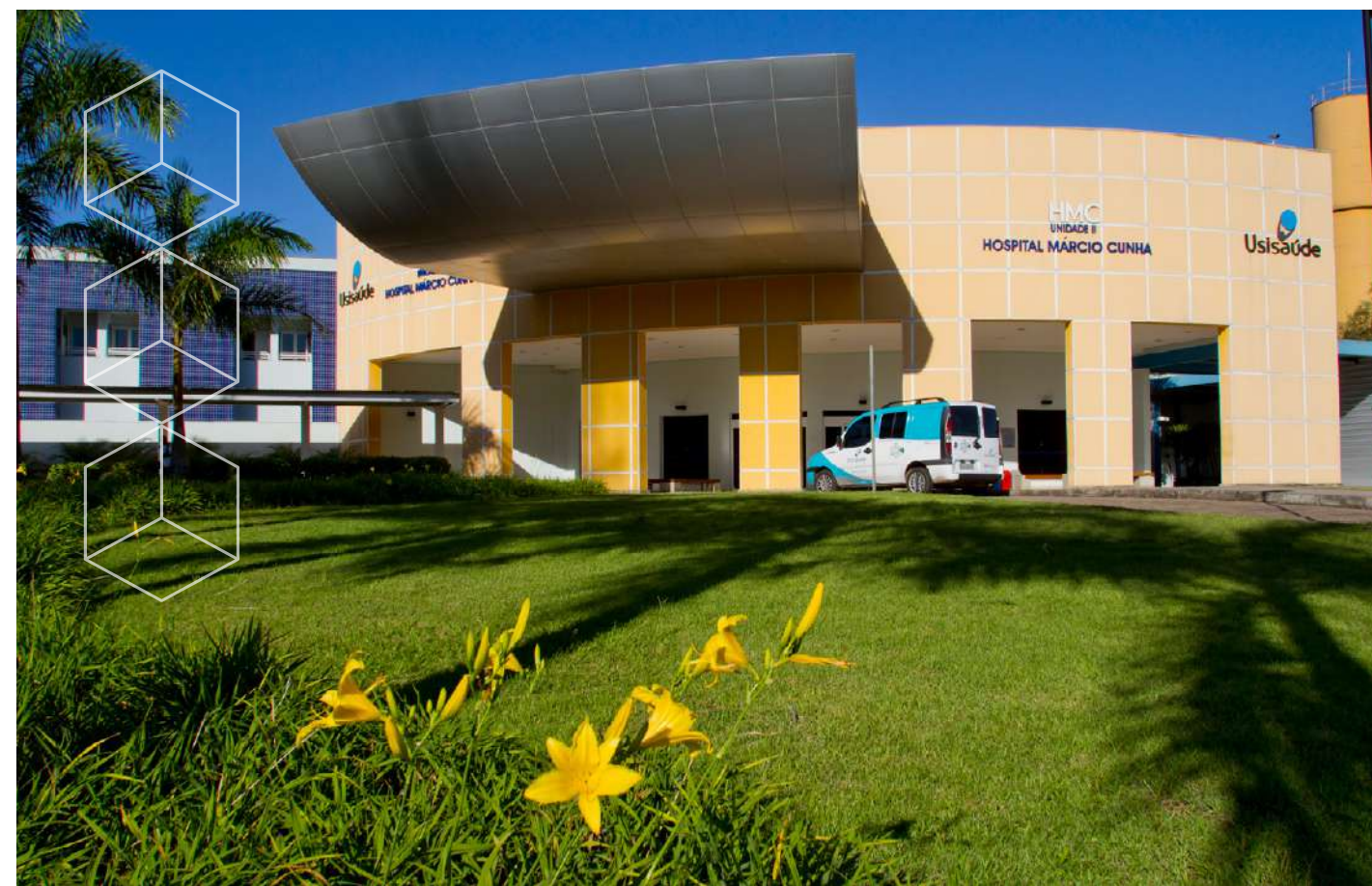
A Fundação São Francisco Xavier (FSFX), braço da Usiminas nas áreas de saúde e educação, é uma entidade beneficente de assistência social, reconhecida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social. Atuando desde 1969, a FSFX conta com mais de seis mil colaboradores e está presente em seis estados brasileiros. Na área educacional, o Colégio São Francisco Xavier, unidade precursora localizada em Ipatinga, é referência em Educação na região, com cerca de 3 mil alunos, da educação infantil à graduação. Saiba mais sobre cada uma dessas frentes:

HOSPITAL MÁRCIO CUNHA – (HMC), em Ipatinga, Minas Gerais

Hospital geral, referência para mais de 840 mil habitantes de 35 municípios da região leste de Minas Gerais, o Hospital Márcio Cunha (HMC) possui três unidades de atendimento, uma delas exclusiva para tratamento oncológico. É credenciado para atendimentos de alta complexidade e prestação de serviços nas áreas de ambulatório, pronto-socorro, medicina diagnóstica, ensino e pesquisa, terapia intensiva adulta, pediátrica e neonatal, urgência e emergência, terapia renal substitutiva, alta complexidade cardiovascular, oncologia adulto e infantil, entre outros. A evolução de seus processos e a incorporação tecnológica é cons-

tante no HMC, que se tornou a primeira entidade hospitalar do Brasil a obter o certificado de Acreditação com Excelência, concedido pela Instituição Nacional de Acreditação (ONA). A partir de 2015, passou a integrar o seleto grupo de hospitais a possuir a certificação internacional da Det Norske Veritas International Accreditation Standard (DIAS/NIAHO), patamar alcançado por apenas seis instituições brasileiras. Em 2019, tornou-se o primeiro hospital do Brasil a conquistar o Prêmio HIMSS Elsevier Digital Healthcare Awards, dedicado a validar a excelência no uso de informações e tecnologias para melhorar a qualidade da saúde, o cuidado

e a segurança do paciente. Nesse mesmo ano, o Hospital Márcio Cunha tornou-se a primeira unidade hospitalar de Minas Gerais a conquistar o Selo da Qualidade do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), ratificando a excelência na prestação de serviços e em práticas assistenciais prestadas pelo HMC. Em 2020 e 2021, foi classificado pela revista norte-americana Newsweek entre as melhores unidades hospitalares do Brasil. Neste ano, o resultado, divulgado no *site* da revista, apresentou o HMC entre os três melhores hospitais do estado de Minas Gerais e o décimo sétimo lugar do Brasil (subindo cinco posições em relação ao ano passado).





USISAÚDE

Mantendo-se entre as maiores operadoras de planos de saúde do país, quinta maior de Minas Gerais e a maior em número de clientes no Vale do Aço, com mais de 168 mil vidas sob seus cuidados, a Usisaúde atua no segmento de saúde suplementar, ofertando planos de assistência médica, odontológica, saúde ocupacional e transporte aero médico. É pioneira no estado a alcançar a certificação da norma ISO 9001, além de manter a certificação Nível 1 da Resolução Normativa 277 da Agência Nacional de Saúde Suplementar.

COI - CENTRO DE ODONTOLOGIA INTEGRADA (COI)

Foi criado em 1981 com o intuito de oferecer serviço de saúde bucal para a comunidade do sistema Usiminas. Também sob forte influência da filosofia de excelência da FSFX, alcançou, no decorrer da sua história, um dos melhores indicadores de saúde bucal já divulgados no Brasil, superando, em mais de uma década, metas globais preconizadas pela Instituição Mundial de Saúde (OMS) para o controle de cárie dental em crianças.

Primeira Instituição de assistência odontológica de Minas Gerais a conquistar a certificação ISO 9001, mantém patamares elevados na prestação de serviços, desde o atendimento nas clínicas de promoção da saúde aos procedimentos de alta complexidade, como ortodontia, implantodontia e reabilitação. Alcançando um volume superior a 80 mil vidas em sua carteira de clientes, o Centro de Odontologia Integrada conta com 62 unidades de atendimento.

VITA

Atua, desde 2006, na prestação de serviços especializados em segurança, medicina do trabalho e meio ambiente. Com atividades regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Vita soma hoje mais de 160 mil vidas sob sua gestão em seis estados brasileiros. Com certificação ISO 9001, a unidade mantém ampla capacidade de atendimento e realização dos exames ocupacionais em um mesmo local e dispõe de sistema de gestão completo para atendimentos aos requisitos legais do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). As atividades realizadas pela VITA vão desde higiene ocu-

pacional, elaboração de documentação legal, treinamentos, assessoria em segurança do trabalho a exames ocupacionais, serviços de ergonomia a exames psicológicos, dentre outros. Já as ações realizadas pela VITA contribuíram para que o Hospital Márcio Cunha alcançasse o reconhecimento da Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho (ANIMASEG) como a melhor Instituição do Brasil de saúde e segurança no trabalho na área hospitalar por dois anos consecutivos: 2019 e 2020.

HOSPITAL MUNICIPAL CARLOS CHAGAS

Desde 2016, a Fundação São Francisco Xavier responde pela gestão e, consequentemente, pelo processo de alavancada do Hospital Municipal Carlos Chagas (HMCC), localizado no município mineiro de Itabira. Classificado como hospital geral e referência para uma população de 225 mil habitantes dos 13 municípios da microrregião onde está inserido, é credenciado para atendimento em urgência e emergência obstétrica, Internação em Clínica Médica, Cirurgia Geral, UTI, Maternidade, Centro Cirúrgico e Serviços de diagnóstico, realizados na sua totalidade por meio do Sistema Único de Saúde (SUS). O HMCC é responsável por 50% das internações em Itabira e está classificado como Organização Social de Saúde (OSS) pela Secretaria Estadual de Saúde.





HOSPITAL DE CUBATÃO

Incorporado às unidades de negócio da Fundação São Francisco Xavier em 2017, o Hospital de Cubatão (HC) é um hospital geral de leitos de retaguarda, credenciado para atendimentos de baixa e média complexidades, com 28 especialidades médicas e prestação de serviços de traumatologia, ambulatório, internação, UTI, maternidade, centro cirúrgico e serviços de diagnóstico. A unidade apresenta evolução em seus indicadores hospitalares, com resultados operacionais mais expressivos, que refletem no aumento da promoção da saúde e do cuidado humanizado com os clientes. A gestão da FSFX manteve os investimentos para qualificar e ampliar as atividades e serviços prestados. Foram implementados os processos

de gestão da qualidade necessários para a conquista da Acreditação Hospitalar em nível 1, atestada pelos auditores da Det Norske Veritas (DNV), junto à Organização Nacional de Acreditação (ONA). A Acreditação demonstra o compromisso institucional com a segurança e a qualidade e serve de alicerce para a gestão integrada de processos que permitirá ciclos de melhoria mais consistentes. Em 2019, foi inaugurado o Centro de Alta Complexidade, anexo do Hospital de Cubatão, onde atualmente são realizados tratamentos oncológicos, sessões de hemodiálise e, futuramente, de medicina hiperbárica. Em 2020, a ampliação do número de leitos destinados aos pacientes do Sistema Único de Saúde incidu diretamente na capacidade de realização das cirurgias de média e alta complexidade.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SÃO FRANCISCO XAVIER (FESFX)

Originada da expertise educacional acumulada pela Fundação São Francisco Xavier, ao longo de décadas, a Instituição é responsável por gerir as unidades que promovem o ensino com um padrão de educação de alta qualidade para as mais diversas gerações, da base à formação superior, com altos índices de desempenho. Com a vocação para formar cidadãos e um ensino pautado pela excelência, a Fundação Educacional é composta pelo Baby Care (Berçário), Colégio São Francisco Xavier (Educação Infantil, Ensino Fundamental e

Ensino Médio), CSFX Técnico e a Faculdade São Francisco Xavier. O CSFX incorporou ainda, em seu portfólio, a Escola de Esporte, o CSFX Integral, além do Programa Bilíngue, em parceria com a International School e Projetos de Educação em Segurança e Saúde. Com uma evolução permanente, o CSFX conta com a certificação da ISO 9001:2015. Em 2020, o CSFX contou com 2.635 alunos. O programa “Bolsa Social” do CSFX viabilizou a inclusão de mais 250 estudantes, com despesas assumidas pela Instituição, em 2020.





HOSPITAL E MATERNIDADE VITAL BRAZIL

A Fundação São Francisco Xavier assumiu a gestão do Hospital e Maternidade Vital Brazil em setembro de 2020, por meio de um contrato emergencial com a Secretaria de Saúde do Estado. A unidade conta com 73 leitos, sendo 45 deles dedicados ao atendimento ao SUS. Além disso, há prestação de serviços de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) adulto; leitos de Internação (para as especialidades de clínica médica, pediatria, cirurgia geral, ortopedia); Maternidade e Apoio ao Diagnóstico.

- **Para garantir a excelência dos serviços prestados pelas oito unidades geridas pela Fundação São Francisco Xavier, são necessários investimentos em capacitação e treinamentos das equipes, assim como na ampliação e reformulação das estruturas físicas e na modernização do parque tecnológico. Em 2020, diante do contexto da pandemia da Covid-19, vivenciada em todo o mundo, desde o registro dos primeiros casos de coronavírus no Brasil, a Usiminas investiu mais de R\$ 27 milhões por meio da Fundação São Francisco Xavier, seu braço social em saúde e educação, dentre os quais destacam-se:**
 - A implantação de novos leitos de UTI, compra de respiradores, monitores multiparamétricos e outros equipamentos médico-hospitalares, entre outros investimentos que possibilitaram que a fundação se preparasse para reforçar o atendimento, mantendo o padrão de qualidade tradicionalmente praticado.
 - A rápida mobilização da empresa instituidora da fundação, a Usiminas, que mostra a importância do envolvimento da iniciativa privada na solução dos grandes desafios sociais do país.

Instituto Usiminas

A história do Instituto começou em 1993, quando o então “Usicultura” foi instituído pela Usiminas como um braço social para assuntos de cultura, com a gestão vinculada à Fundação São Francisco Xavier. Em 2008, tornou-se uma estrutura independente, o “Instituto Cultural Usiminas”, tendo a Usiminas e a Usiminas Mecânica como sócios fundadores. Em 2018, ao completar 25 anos, o Instituto Cultural Usiminas dá um importante salto na redefinição de sua atuação: torna-se o “Instituto Usiminas”. Para além da cultura, o Instituto Usiminas reafirma o

seu papel de agente ativo na comunidade, também por meio de iniciativas esportivas, ambientais, sociais e de educação não formal, atuando como protagonista e parceiro das comunidades. Todo o trabalho realizado pelo Instituto Usiminas dialoga com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, buscando incentivar a construção de sociedades mais plurais, diversas e tolerantes, por meio da valorização de seu patrimônio cultural material e imaterial e da cultura de paz.



Investimentos Sociais

O Instituto Usiminas é o responsável pela gestão dos investimentos sociais da Usiminas, por meio das leis de incentivo, doações e recursos próprios da Companhia. Conforme definição da Política de Patrocínios e Doações da Usiminas, as solicitações são cadastradas pelos proponentes no sistema *Projetar*, pré-selecionadas e submetidas à aprovação do Comitê Institucional Corporativo de Doações e Patrocínios da Usiminas. Contemplando os diversos municípios onde a Usiminas está presente, e seguindo as diretrizes previstas na Política de Patrocínios da Usiminas, 79 iniciativas culturais, esportivas e sociais receberam o aporte de R\$ 24 milhões no ano de 2020, valendo-se das leis federais e estaduais de incentivo, o que representou um aumento de 9,7% em relação ao número de projetos apoiados e de 77,8% em relação ao montante aplicado, comparativamente ao ano de 2019.

O sistema *Projetar* está disponível em:

<https://projetar.usiminas.com/>

E a Política de Patrocínios e Doações está disponível em:

<https://www.usiminas.com/quem-somos/programa-de-integridade>

- As iniciativas do Instituto Usiminas se norteiam pelos pilares da inclusão, diversidade e desenvolvimento das comunidades, em várias frentes, e sempre em diálogo com os seus *stakeholders*. No ano de 2020, o Instituto Usiminas promoveu a geração de renda e incentivo às economias locais por meio da compra de materiais e contratação de 89 artesãs, em Ipatinga, Itatiaiuçu e Cubatão, para a produção de 113 mil máscaras de TNT, entregues às comunidades e colaboradores, como uma ação de prevenção à Covid-19.

Dentro da sua área de Ação Educativa, estabelece interlocução permanente com vários públicos, com programas perenes e estruturados como Formação de Professores e Arte Educadores; Arte para Bebês e Arte para Idosos. No campo social, destaque para o projeto “Correr, Manipular e Equilibrar”, que atende pessoas com Transtorno do Espectro Autista, por meio de atividades gratuitas desenvolvidas pela Apae, de Ipatinga.



O quadro abaixo mostra os recursos incentivados aplicados por área de investimento:

Tabela com recursos aplicados, relação das leis de incentivo e área de investimento

| Área de investimento | Lei de incentivo | Recurso aplicado (R\$) |
|----------------------|--|-------------------------|
| Cultura | IR - Lei Rouanet; Lei estadual MG - ICMS Cultura; Lei estadual SP - ICMS PROAC | R\$13.124.260,29 |
| Esporte | IR - Esporte; Lei estadual MG - ICMS Esporte; Lei estadual SP - ICMS | R\$3.613.500,00 |
| Social | IR - Funda da Infância e Adolescência (FIA); IR - Fundo Nacional do Idoso | R\$5.019.000,00 |
| Saúde | IR - programa nacional de Apoio à Atenção Oncológica (PRONON); IR - Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS) | R\$2.198.677,94 |
| Total | | R\$23.955.438,23 |

A Usiminas também patrocinou, com recursos próprios, diversos projetos e eventos, sempre atentando às diretrizes da Política de Patrocínios e Doações e balizando suas decisões e prioridades de investimento em critérios pré-estabelecidos, como o retorno institucional e o alcance e transformação social, entre outros.

A doação a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos, pelas Empresas Usiminas ou em seu nome, é absolutamente proibida, conforme determinado na política de patrocínios e doações e legislação em vigor. (GRI 415-1)



Educação

O Instituto Usiminas acredita que a Cultura é o maior patrimônio de qualquer país e que as vivências e experiências culturais são fundamentais para a educação, na medida em que relacionam as mais diversas áreas do conhecimento nas artes e ciências, produzidos em diversos contextos e épocas.

Essa crença é a base da missão da Ação Educativa do Instituto Usiminas: investir na realização de programações culturais e formativas que possam movimentar saberes múltiplos em escolas e lares, explorando assuntos e temas a partir de princípios de diversidade, equiparação de oportunidades de acesso e inclusão, valorização da vida, das artes e das ciências, como forma de fortalecer a produção e partilha de saberes e recursos em nosso país.

Em 2020, em função da pandemia da Covid-19, a Ação Educativa do Instituto Usiminas se reinventou e permaneceu em contato com seus públicos, ampliando o alcance de suas ações, proporcionando experiências digitais formativas para famílias, professores e alunos. Destaque para o lançamento da Plataforma Educativa do Instituto Usiminas: uma forma de acessar os teatros, biblioteca, galeria, foyer, salas multiuso, de casa ou da escola, em qualquer lugar onde houver possibilidade de conexão.

Nesta plataforma, o público pode conviver com pessoas de qualquer lugar onde a Língua Portuguesa seja um patrimônio cultural partilhado, em atividades síncronas, ou ter acesso a conteúdos produzidos para uso livre.

Seguindo os pilares do Programa de Diversidade e Inclusão da Usiminas, todas as atividades da ação educativa possuem disponibilidade de intérprete de libras.

Gestão dos Espaços Culturais, em Ipatinga

O Instituto Usiminas é responsável pela gestão de dois importantes espaços culturais em Ipatinga: o Teatro Zélia Olguin, inaugurado em 1994, e o Centro Cultural Usiminas, inaugurado em 1998. Em 2020, os espaços culturais receberam **70 atividades** que beneficiaram aproximadamente **15 mil** pessoas, incluindo instituições educacionais e sociais de todo o Leste Mineiro.

No fim de março de 2020, frente ao cenário de pandemia, os espaços foram fechados temporariamente, seguindo os protocolos da Organização Mundial da Saúde (OMS). Neste contexto desafiador, o Instituto Usiminas se reinventou e buscou formas de se manter próximo ao seu público com diversas ações, conciliadas com a necessidade do distanciamento social. O resultado foi o aumento exponencial de público, de forma virtual, e novos territórios alcançados. Com a programação de 2020, o público total alcançado, somando ações presenciais e virtuais, saltou para 6 milhões de pessoas, um aumento de mais de 3.000%, se comparado a 2019. Em 2020, o alcance de sua programação se estendeu para onze estados brasileiros, além de Portugal e Espanha.





Destaque para as seguintes iniciativas:

- **Em Casa com o Instituto Usiminas:** veiculação de 120 conteúdos audiovisuais virtuais, que alcançaram **6 milhões de pessoas** nas redes sociais. Destaque para a realização dos projetos “Conhecendo a Usiminas”, “Conhecendo a Mineração Usiminas” e “Aventura no Viveiro”, por meio de visitas virtuais veiculadas nos canais digitais e mobilização de várias escolas mineiras para acesso aos conteúdos de forma *on-line*;
- **Circuito Comunidade:** atrações culturais em um minitrio elétrico para ruas de Ipatinga (MG), Cubatão (SP) e Itatiaiuçu (MG), com o alcance de 30 mil pessoas, distribuição de mais de 6 mil mudas e arrecadação de 2 toneladas de alimentos;
- **Delivery de Livros:** empréstimo gratuito de mil livros da Biblioteca Central de Ideias para moradores do Vale do Aço;

- **Lives de atrações culturais:** realização e disponibilização gratuita de espetáculos de renome nacional, como Denise Fraga, e valorização de talentos locais;
- **Você na Plateia:** mobilização para recebimento de mais de 600 fotos para compor a plateia do Teatro do Centro Cultural Usiminas durante as *lives* realizadas;
- **Ingresso Solidário:** iniciado em 2019, com o objetivo de oferecer desconto no valor dos ingressos em parte dos eventos realizados nos espaços culturais Usiminas, mediante doação de alimento no dia do evento. Até março de 2020, antes do fechamento dos espaços, foi arrecadada 1 tonelada de alimento por meio da iniciativa, destinados a entidades e instituições do Vale do Aço.

Juntos, os programas Ingresso Solidário e Circuito Comunidade promoveram a arrecadação de 3 toneladas de alimentos, destinados a 22 instituições do Vale do Aço, no ano de 2020.



| Usiminas Mobiliza

A plataforma Mobiliza congrega programas criados a partir da identificação da oportunidade de contribuição com a melhoria da qualidade de vida das comunidades locais. | **GRI 103-2:304 ; 103-3:304** |

Idealizado em 2018 pela Usiminas, em parceria com o Consórcio Intermunicipal Multifinalitário do Vale do Aço (CIMVA) e o Instituto Interagir, o programa Mobiliza Todos pela Água prevê a recuperação de nascentes com a recomposição de matas ciliares, contando com a participação das comunidades diretamente beneficiadas e de estudantes da rede pública de ensino.

Por meio deste programa, as nascentes são identificadas, mapeadas e analisadas sob diversos aspectos, o que proporciona o direcionamento mais assertivo das mudas de árvores. São cerca de 4.789 identificadas e mapeadas e mais de 1.329 nascentes recuperadas. Essa mobilização é uma contrapartida aos benefícios gerados pelo Programa Usiminas Mobiliza

Pelos Caminhos do Vale, que fornece agregado siderúrgico para 84 municípios do Leste de Minas, com o objetivo de pavimentar estradas rurais (**veja mais detalhes na pág. 125**). | **GRI 102-12** |





Voluntariado

A Usiminas acredita que o voluntariado é uma experiência transformadora, que faz a diferença na vida dos colaboradores e das comunidades e reforça nosso compromisso de atuar para a construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva. A seguir, alguns exemplos de mobilizações realizadas em 2020:

CHUVAS

Os meses de janeiro e fevereiro de 2020 foram marcados por fortes chuvas, no estado de Minas Gerais, que deixaram milhares de famílias desabrigadas e desalojadas. A Usiminas se mobilizou, junto das comunidades vizinhas, voluntários, empresas parceiras e colaboradores Usiminas para amenizar o sofrimento dessas pessoas.

Foram realizadas campanhas em todas as plantas mineiras e arrecadadas toneladas de doações, direcionadas para o SERVAS (Serviço Voluntário de Assistência Social), Prefeitura de Santa Luzia e Prefeituras e Comunidades na região do Vale do Aço. Foram mais de 2 toneladas de ali-

mentos, 10 mil peças de roupas, calçados e itens de cama e banho, 1,2 mil produtos de higiene pessoal e limpeza, colchões, eletrodomésticos e muitos outros objetos e utensílios doados.

Além da forte atuação comunitária, a Usiminas também auxiliou no abastecimento de água, equipe técnica e profissional para orientação às vítimas e reconhecimento de áreas de risco, cessão de uso de equipamentos, veículos e doação de 63 mil toneladas de agregado siderúrgico para contenções de encostas, recuperação de pontes e pavimentação de estradas rurais, em mais de 30 municípios do Vale do Aço e região.



PROGRAMA VOLUNTÁRIOS USIMINAS - VOU

A Usiminas lançou, em novembro de 2020, seu programa estruturado de voluntariado, o VOU – Voluntários Usiminas. A iniciativa é uma evolução das ações que já vinham sendo desenvolvidas pelos colaboradores e colaboradoras, e que passaram a contar com mais apoio institucional e investimentos formais da Companhia.

Com o engajamento da alta direção e o reconhecimento por parte da empresa da importância da atuação solidária, a nova plataforma de voluntariado nasceu com a perspectiva de uma atuação mais ampla e inúmeras oportunidades de contribuir com as comunidades onde estamos presentes, com foco nos pilares: tempo, trabalho e talento.

Do lançamento do programa até o final do ano mais de 350 colaboradores das Empresas Usiminas, Fundação São Francisco Xavier, Previdência Usiminas e Instituto Usiminas se cadastraram como voluntários para participarem do Programa.

Neste período foram realizadas 15 ações em 8 cidades de Minas Gerais, São Paulo, Espírito Santo e Rio Grande do Sul, com a atuação direta de 220 voluntários.





| Alguns Projetos E Eventos Patrocinados Com Recursos Próprios

FIEMGLab – programa com duração de 18 meses que teve início em julho/20 que promove o desenvolvimento, a inovação e a competitividade das indústrias, conectando-as com o ambiente colaborativo de aceleração de *startups* focadas em soluções tecnológicas de alto impacto.

E-Mineração – iniciativa virtual realizada em julho com foco no posicionamento do Setor Mineral como impulsionador da retomada econômica do Brasil. O evento foi digital com rodadas de negócios virtuais, mini palestras comerciais e lives com temas de grande relevância para o setor.

Livro Anuências da Mata Atlântica – publicação lançada em setembro sobre a importância, histórico e legislação da Mata Atlântica, trazendo as 10 anuências, isto é, boas práticas, mais significativas realizadas em Minas Gerais, tendo como objetivo destacar os ganhos ambientais com as respectivas compensações, programas e estudos realizados nessas áreas.

O Grande Encontro Equipes de Alta Performance 2020 – evento virtual realizado em outubro sobre práticas de gestão para a melhoria da qualidade e competitividade do Brasil.

Congresso Virtual Alacero 2020 – evento virtual realizado em novembro com o objetivo de debater temas atuais para que as empresas produtoras de aço e sua cadeia de valor dialoguem sobre os assuntos que impactam o setor.



Exposibram 2020 – evento virtual realizado em novembro direcionado à indústria mineral brasileira para reforçar a importância da mineração, gerar oportunidades de negócios no longo prazo, atrair o interesse de empresas e de investidores para a mineração brasileira.

Prêmio Hugo Werneck de Sustentabilidade e Amor à Natureza 2020 – evento virtual de premiação realizado em dezembro que reconhece, divulga e premia os melhores exemplos de gestão, revitalização e preservação ambiental, cidadãos, personalidades e instituições dedicadas à causa da sustentabilidade em todo o país.

| Doações

Em 2020 foram doados:

- **2.000 cestas básicas e itens** para vítimas das chuvas de janeiro e fevereiro em Ipatinga, Belo Horizonte, Santa Luzia e Betim em Minas Gerais e Cubatão em São Paulo;
- **mais de 200 computadores e notebooks usados** para 25 instituições de 11 cidades de Minas Gerais e São Paulo;
- **paletes** para o Presídio Regional de Coronel Fabriciano, para a produção de brinquedos e móveis, que foram direcionados para Instituições Sociais do Vale do Aço;
- **sucata de madeira** para a Associação Esportiva e Recreativa USIPA e Instituto Terapêutico Luz do Renascer – Intelur em Ipatinga para aquecimento de piscinas e fornos;
- **móveis e equipamentos de informática** para o Centro de Integração e Desenvolvimento (CIDE) de Cubatão, visando a melhoria de sua sede administrativa;
- **móveis, agregado siderúrgico e reconstrução** do para-balas do Estande de Tiro do 14º Batalhão da Polícia Militar de Ipatinga.



Doações relacionadas à Covid-19

USIMINAS

- **Distribuição de 2.000 cestas básicas e 2.000 kits com itens de higiene pessoal** para comunidades socialmente vulneráveis das cidades de Ipatinga, Belo Horizonte, Santa Luzia e Betim em Minas Gerais e Cubatão em São Paulo.
- **Higienização** de vias e pontos de grande circulação de pessoas, em Ipatinga/MG e Cubatão/SP.
- **Doação de R\$200.000,00 à FIEMG** para aquisição de respiradores hospitalares para o direcionamento a hospitais de Minas Gerais.
- **Parceria com o Senai** para a manutenção e reparo de respiradores mecânicos e impressoras 3D, em Ipatinga/MG e Belo Horizonte/MG, que foram utilizados por diversas unidades hospitalares do país no tratamento de pacientes da Covid-19.

- **Criação da campanha Solidariedade Contagia**, que reuniu boas práticas realizadas pela comunidade em um portal onde as pessoas que queriam ajudar se conectavam a quem precisava de ajuda.
- **Produção de 77 mil máscaras de TNT**, por meio do Instituto Usiminas em parceria com grupos de artesãs de Ipatinga/MG e Cubatão/SP, em uma iniciativa que valorizou os profissionais da região e priorizou fornecedores locais. As máscaras foram doadas para instituições e projetos sociais, pacientes dos Hospitais da Fundação São Francisco Xavier, colaboradoras e comunidade..
- A Usiminas, por meio da Fundação São Francisco Xavier, responsável pela gestão de quatro unidades hospitalares em Minas Gerais e Cubatão, **investiu cerca de R\$27 milhões em iniciativas para enfrentamento à pandemia da Covid-19**, como aquisição de novos respiradores mecânicos, novos leitos de UTI e equipamentos diversos, instalação de um andar inteiro dedicado a pacientes do Coronavírus no Hospital Márcio Cunha de Ipatinga, entre outros.

MINERAÇÃO USIMINAS

- **Doação de R\$150.000,00 para o Hospital Manoel Gonçalves em Itaúna/ MG** para compra de materiais e equipamentos hospitalares e contratação de equipe médica e de limpeza para reestruturação da Instituição para atendimento a pacientes com Covid-19, além da doação de 75 mil luvas descartáveis, 7,5 mil máscaras modelo N95 (PFF2) e 1,6 mil óculos de segurança.
- **Doação de 12 mil máscaras em tecido, mil litros de álcool em gel, mil óculos de segurança, mil aventais para profissionais de saúde, 20 termômetros digitais e protetores faciais com testeira**, que beneficiaram instituições como a Prefeitura de Itatiaiuçu/MG, a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros dos municípios limítrofes a Itatiaiuçu/ MG.
- **Produção de 35 mil máscaras em TNT** em parceria com as costureiras da Associação dos Artesãos e Produtores Caseiros de Itatiaiuçu (Acirpa), que foram direcionadas aos colaboradores e comunidade.
- **Distribuição de 450 kits de alimentos e produtos de higiene** para a comunidade.

Participação em Associações | GRI 102-13 |

Em busca da excelência, a Usiminas parte do princípio, em todas as suas atividades, de que a colaboração é fundamental. Por essa razão, integra e mantém importantes entidades representantes dos interesses de seus setores de atuação, promovendo espaços e momentos de diálogo aberto com os pares e a sociedade.

Entre as diversas organizações das quais faz parte (veja quadro abaixo), seguem alguns destaques:

World Steel Association

A Usiminas é membro da World Steel Association (WSA). Sediada em Bruxelas, na Bélgica, a WSA é uma das maiores associações industriais do mundo, com cerca de 230 produtores de aço sob sua representação. Seus membros são responsáveis por aproximadamente 85% da produção global de aço e as empresas membro da WSA se comprometem com a visão da entidade, na qual a indústria do aço é um dos pilares de um mundo sustentável. Assim, a Usiminas adere aos sete princípios de sustentabilidade da associação que, por sua vez, contribuem direta ou indiretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das Organizações das Nações Unidas (ONU). | **GRI 102-12** |

Instituto Aço Brasil

Sergio Leite de Andrade, diretor-presidente da Usiminas, foi presidente do Conselho Diretor do Instituto Aço Brasil entre agosto de 2018 e setembro de 2020. A entidade, fundada em 1963 como Instituto Brasileiro de Siderurgia, representa as empresas brasileiras produtoras de aço.

Instituto Brasileiro de Mineração

A Mineração Usiminas está entre os membros do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), organização nacional privada e sem fins lucrativos que representa as empresas e instituições do setor mineral. Fundada em dezembro de 1976, a entidade é considerada a porta-voz da mineração no país.





EM CONJUNTO

• Lista das principais organizações das quais a Usiminas faz parte:

- AARS - Associação do Aço do Rio Grande do Sul
- ABCEM - Associação Brasileira da Construção Metálica
- ABERJE - Associação Brasileira de Comunicação Empresarial
- ABM - Associação Brasileira de Metalurgia, Metais e Mineração
- ACIAPI - Associação Comercial Industrial, agropecuária e de prestação de serviço de Ipatinga
- ACMinas - Associação Comercial e Empresarial de Minas
- ALACERO - Asociación Latinoamericana del Fierro y el Acero
- AMCHAM - American Chamber of Commerce For Brazil
- ANEFAC - Assoc. Nac. dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade
- ANPEI - Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras
- ANUT - Ass. Nacional dos Usuários dos Transportes de Cargas
- ATP - Associação de Terminais Portuários Privados
- ASQ - American Society for Quality (Cubatão + Ipatinga)
- CCIBC - Câmara de Comércio e Indústria Brasil-China

- Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
- Câmara Ítalo-Brasileira de Comércio, Indústria e Agricultura de Minas Gerais
- CIESP - Centro das Indústrias do Estado de São Paulo
- Coalizão Empresarial
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
- Fórum Gerações e Futuro do Trabalho
- Fundação Relictos de Apoio ao Parque Estadual do Rio Doce, Minas Gerais
- IABr - Instituto Aço Brasil (Ipatinga e Cubatão)
- IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
- IBRI - Instituto Brasileiro de Relações com Investidores
- IEDI - Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial
- INDA - Instituto Nacional dos Distribuidores de Aço
- LIDE - Grupo de Líderes Empresariais
- Pacto Global da ONU
- World Auto Steel



7

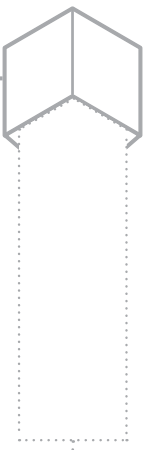


MEIO AMBIENTE

| GRI 103-2:307; 103-3:307 |

A Usiminas mantém o compromisso com a melhoria contínua de seu desempenho ambiental, no que diz respeito ao uso racional dos recursos naturais e à gestão de seus impactos.

Ciente da importância do combate às Mudanças Climáticas, a Usiminas vem investindo em ações que contribuam para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa (GEEs), tais como reaproveitamento interno dos gases siderúrgicos, geração interna de energia elétrica necessária para abastecimento dos processos industriais, implementação de projetos de eficiência energética e gestão de consumos críticos pelas áreas operacionais, focando na performance e desempenho dos processos.



Eficiência Energética

Com atuação num setor intensivo em energia, a Usiminas busca continuamente alternativas tecnológicas e operacionais para aumento da sua eficiência energética. A Companhia vem, ao longo dos anos, buscando desenvolver ações para o aumento da eficiência energética de suas operações, adotando, entre outras medidas, a otimização do controle dos processos, a geração própria de energia elétrica por meio do reaproveitamento dos gases do seu processo e substituição de combustíveis. O gerenciamento da matriz energética é extremamente importante para a Companhia pois impacta diretamente nos seus indicadores econômicos e ambientais. Os impactos podem ocorrer dentro de todos os processos que consomem energia para transformar bens materiais. Os processos possuem metas de consumo energético, acompanhados pela gerência-geral de Redução e gerência-geral de Energia e Utilidades. Existe uma ferramenta específica (ROCA) para reporte de impactos nos processos, que gerá análise de causa raiz e elaboração de planos de ação. | GRI 102-15; 302-1; 302-3; 103-2:302; 103-3:302 |

| | GRI 302-1 |

a) Consumo total de combustíveis dentro da organização fontes não renováveis(GJ)

| Fontes não renováveis | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | | Soluções Usiminas | | Mineração Usiminas | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------|--------------------|----------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Diesel | 69.762 | 61.676 | 34.095 | 25.489 | 2.685 | 112 | 14.277.877 | 744.976 |
| Gás Natural | 6.155.808 | 6.180.889 | 2.551.988 | 2.166.060 | - | - | - | - |
| Carvão | 38.274.133 | 34.712.248 | - | - | - | - | - | - |
| Gasolina | 1.428 | 2.331 | - | - | - | - | - | 2.886 |
| GLP | - | 970 | - | - | - | 3.255 | - | - |
| Hidrogênio* | - | 27.145 | - | - | - | - | - | - |
| Total | 44.501.131 | 40.985.259 | 2.586.083 | 2.191.549 | 2.685 | 3.367 | 14.277.877 | 747.862 |

*Extração através de gás siderúrgico (fóssil).

b) Consumo total de combustíveis dentro da organização fontes renováveis (GJ)

| Fontes renováveis | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | | Soluções Usiminas | | Mineração Usiminas | |
|-------------------|-------------------|------------------|------------------|-----------|-------------------|------------|--------------------|----------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Álcool Hidratado | 23 | 19 | - | - | - | - | - | - |
| Oxigênio | 2.601.014 | 2.250.479 | 40 | 30 | - | - | - | - |
| Nitrogênio | 3.804.582 | 3.368.036 | 27 | 27 | - | - | - | - |
| Argônio | 33.257 | 30.136 | - | - | 0,4 | 0,3 | - | - |
| Total | 6.438.876 | 5.648.670 | 67 | 57 | 0,4 | 0,3 | 0 | 0 |

c) Consumo total de eletricidade dentro da organização (GJ)

| Fontes renováveis | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | | Soluções Usiminas | | Mineração Usiminas | |
|-------------------|-------------------|------------|------------------|---------|-------------------|--------|--------------------|---------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Energia elétrica | 19.988.303 | 17.817.721 | 1.201.162 | 924.342 | 59.545* | 42.883 | 587.102 | 710.410 |

*Valor ajustado. Em 2019, foi publicado 5.954.474 GJ. | GRI 102-48 |

d) Consumo total de energia dentro da organização (GJ)

| Fontes renováveis | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | | Soluções Usiminas | | Mineração Usiminas | |
|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|---------------|--------------------|------------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Total | 70.928.310 | 64.451.650 | 3.787.311 | 3.115.949 | 62.229 | 46.249 | 14.864.979 | 1.458.272 |

Observação: não houve consumo de aquecimento, resfriamento ou vapor. Não houve venda de energia



Na Usina de Ipatinga, o consumo de energia totalizou 64.451.650 GJ em 2020, considerada a energia elétrica adquirida externamente e insumos comprados para uso industrial dos itens: energia elétrica adquirida, gás natural, oxigênio, nitrogênio, hidrogênio e argônio. Na siderurgia em Ipatinga, o carvão representa de 70 a 80% da fonte de energia primária. A proporção de energia gerada e adquirida é de 30/70.

Na Usina de Ipatinga, a taxa de intensidade energética, em 2020, foi de 7.231 Mcal/tab de aço bruto, considerando as fontes Carvão e Derivados, Energia Elétrica, Gás Natural, Gases do Ar e petróleo, consumidos dentro e fora da organização. A taxa de intensidade energética de Cubatão foi de 488,7 Mcal/tonelada de produtos acabados, considerando Energia Elétrica, Gás Natural e Diesel, consumidos dentro da organização. A taxa de intensidade energética da Soluções Usiminas foi de 17,00 KWh/tonelada, considerando apenas energia elétrica consumida internamente. | **GRI 302-3** |

Visando a ecoeficiência e a modernização de equipamentos, a usina de Ipatinga realizou projetos de eficiência energética, gerando um ganho de 18% em relação ao período base (1º Trim 2020 x 2º Sem 2020), conquistados através das ações abaixo:

- Inovação/Controle de Processos: desenvolvimento de aplicação (*software*) para Monitoramento *on-line* do Desempenho Energético dos Regeneradores, orientando os operadores quanto a obtenção do melhor desempenho do processo;
- Desenvolvimento e comissionamento das funções avançadas para adequação automática dos parâmetros de combustão;
- Pessoas: treinamento dos operadores nos conceitos de combustão e no uso da ferramenta de Monitoramento do Desempenho Energético dos Regeneradores;
- Equipamentos: revisão do plano de manutenção dos analisadores de O₂ e CO₂ dos efluentes da combustão dos HSs, válvulas de controle e elementos primários de medição.

Tais ações permitiram que houvesse uma redução de 568.737,35 GJ de energia por fontes de combustível. | **GRI 302-4** |





Uso de Materiais

| GRI 301; 301-1; 103-1:301; 103-2:301 |

Os segmentos de mineração, siderurgia e transformação do aço exigem a utilização de grandes volumes de matérias-primas e insumos. O aço reflete impactos econômicos para a organização, seu preço é relacionado a diversos fatores, como matéria prima, câmbio, demanda, etc. Também reflete impactos ambientais e sociais, pensando principalmente na questão da matéria-prima (minério) e aos problemas relacionados a segurança de barragens. Todas as unidades possuem a identificação dos aspectos ambientais e avaliação dos impactos ambientais de atividades/produtos/serviços. Esse levantamento é realizado através de uma matriz, que relaciona a atividade/produtos/serviços com o aspecto e o respectivo impacto ambiental. São caracterizadas as questões de temporalidade, incidência e situação. Além disso, são avaliadas a abrangência, severidade e frequência. Para os impactos significativos, são estabelecidos controles operacionais. Abaixo, são listados os principais materiais utilizados nas unidades da Companhia.

Materiais não renováveis

| Materiais | Medida | 2019 | 2020 |
|---------------------------|----------|--------------|--------------|
| Usina de Cubatão | | | |
| Aço e Alumínio | kt | 1.323,60 | 1.108,40 |
| Usina de Ipatinga | | | |
| Aço e Alumínio | kt | 3.318,15 | 2.804,07 |
| Antracito | kt | 77,74 | 110,90 |
| Cales e Fundentes | kt | 1.100,33 | 936,96 |
| Carvão | kt | 1.203,07 | 1.085,26 |
| Coque | kt | 124,94 | 975,63 |
| Coque de Petróleo | kt | 447,45 | 417,62 |
| Minério | kt | 4.379,01 | 3.981,62 |
| Mineração Usiminas | | | |
| Minério | t | - | 8.734.909,00 |
| Consumível de Solda | kg | 8.120,00 | - |
| Tintas, Solventes, Massas | kg | 1.793,62 | - |
| Argônio, Natural, GLP | t | 80,70 | - |
| Soluções Usiminas | | | |
| Zinco | t | 343,00 | 52,97 |
| Aço | t | 1.490.404,65 | 947.705,17 |
| GLP | kg | 165.754,00 | 68.335,00 |
| Consumível de Solda | kg | 714,00 | 1.183,50 |
| Tintas, Solventes, Massas | kg | 3.967,60 | 2.014,20 |
| Ácido Clorídrico | t | 80,70 | 64,55 |
| Cantoneiras | Unidades | - | 1.349.000,00 |
| Plástico filme | kg | - | 144.292,30 |
| Calço | Peças | - | 144.740,00 |
| Fitas metálicas | kg | - | 615.120,00 |
| Selo metálico | kg | - | 23.550,28 |
| Etiquetas | Unidades | - | 1.341.931,00 |
| Fita adesiva | rolos | - | 55.983,00 |



| Materiais renováveis

| Soluções Usiminas | | |
|-------------------|---------|---------|
| Materiais | Medida | 2020 |
| Madeira | Unidade | 814.977 |
| Papel kraft | kg | 9.196 |

| Materiais usados provenientes de reciclagem

| Usina de Ipatinga | | |
|----------------------------------|--------|--------|
| Materiais | Medida | 2020 |
| Sínter - RAF/Degradado | kt | 808,43 |
| Finos de minérios granulados | kt | 84,76 |
| Carepa | kt | 142,11 |
| Pó de coletor de alto forno | kt | 28,33 |
| Reciclado industrial | kt | 185,65 |
| Moinha de coque/extinção | kt | 15,33 |
| Lama de dolomita calcinada | kt | 13,76 |
| Small coque | kt | 77,21 |
| Sucata cascão | kt | 0,7 |
| Sucata de aço consumo aciaria | kt | 282,79 |
| Sucata de gusa de limpeza | kt | 44,07 |
| Sucata beneficiada - aço/gusa | kt | 6,19 |
| Sucata de aço - adquirida | kt | 64,45 |
| Ferro gusa lingotado - adquirido | kt | 8,27 |



Emissões e Qualidade do Ar

| Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) | GRI 305-1; 305-2; 305-4 |

As emissões de gases de efeito estufa representam uma agenda crítica na atividade de siderurgia e as Empresas Usiminas têm se preparado para enfrentar esse desafio. Calculadas por meio da metodologia estabelecida pela Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC, 2006), a Usiminas Siderurgia apresentou 6.479.630 tCO₂e em 2020, conforme quadro a seguir, e a intensidade das emissões de GEE em 2020 foi de 2,28 tCO₂e por tonelada de aço bruto.

| 103-3:305; 305-1; 305-2 | EMS-110a.1

| Tipo de emissões | Toneladas de CO ₂ e por ano | | | |
|--------------------------------------|--|------------------|------------------|----------------|
| | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | |
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Escopo 1 (Emissões Diretas) | 7.117.753 | 6.218.717 | 137.814 | 120.948 |
| Escopo 2 (Emissões Indiretas) | 123.869 | 112.708 | 25.050 | 19.257 |
| Escopo 3 (Outras emissões indiretas) | N/D | N/D | N/D | N/D |
| Total (tCO₂e) | 7.241.622 | 6.331.425 | 162.864 | 140.205 |

Observações: Gases considerados CO₂, CH₄, N₂O e HFCs emissões biogênicas - não quantificadas

Ano base - não se aplica

Fonte GWP: ISO 14.064-1:2006. | Fonte Fatores de Emissão: IPCC 2006; WSA (Antigo IISI) e Análises químicas de teores de carbono Usiminas.

Fonte Fator de Emissão: MCTI - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações abordagem - controle operacional normas - IPCC 2006 e GHG Protocol

A Usiminas busca investir em ações que contribuam para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa, tais como reaproveitamento interno dos gases siderúrgicos, geração interna de energia elétrica necessária para abastecimento dos processos industriais, implementação de projetos de eficiência energética e a gestão e acompanhamento de consumos críticos pelas áreas operacionais, focando no rendimento dos processos.

Buscando aprimorar sua gestão das emissões de GEEs, encontra-se em curso pela empresa, um robusto plano de ação para efetivação do processo de MRV (Mensuração, Relato e Verificação) referente as emissões de GEEs pela Companhia, através da elaboração e atualização de inventários corporativos de emissões de GEEs, de acordo com padrões normativos da ABNT NBR ISO 14064, Programa Brasileiro GHG Protocol e IPCC (Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas), verificados por organismo verificador independente e acreditado pelo Inmetro. Também encontra-se em andamento a adesão e participação da Usiminas nos programas “CDP Report” e “Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol”, iniciativas de relato e divulgação de informações relacionadas a gestão das emissões de GEE de forma íntegra e transparente às partes interessadas.

| Qualidade do Ar | GRI 102-15 | 305-7 | 103-2:305 | 103-3:305 | 413-2 |

Parte relevante do orçamento de R\$ 25 milhões dedicados pela Usiminas a questões ambientais, em 2020, foi direcionada ao estudo de caracterização das partículas sedimentáveis, chamada de pó preto, na cidade de Ipatinga, em Minas Gerais. Iniciado em março, o estudo é parte do compromisso assumido pela empresa, junto à comunidade e ao Ministério Público de Minas Gerais, num Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), com o objetivo de identificar a contribuição da Usina de Ipatinga

nas partículas sedimentáveis observadas no entorno do empreendimento e orientar ações para mitigação das suas emissões. Foi feita uma pesquisa junto à comunidade sobre o tema. Ao serem perguntados sobre a primeira e segunda questão ambiental mais importante no município de Ipatinga, 45% dos entrevistados mencionaram a poluição do ar como o principal problema da cidade; seguida pela poluição de rios e lagos(11%) e a poluição sonora (8%). Além disso, a Usiminas tem avançado com no-

vas medidas de controle ambiental, com a instalação de oito canhões de névoa, operando nas áreas de sinterização e pátio de carvão. Em toda a Usina, foram reforçados os trabalhos de varrição mecânica – com uso de equipamento especial – e umecção das vias internas, de modo a evitar a ressuspensão de material particulado decorrente do trânsito interno. As rotas dos veículos também foram revistas para aumentar a eficiência dos serviços.

Outras ações em andamento são o uso de polímeros nas vias internas e sobre as pilhas de matérias-primas – o material forma uma espécie de filme, evitando o arraste de material pela ação dos ventos – e a revitalização do cinturão verde ao redor da Usina. Foi iniciada a mobilização da equipe que irá atuar no plantio de mudas de médio porte e também árvores já adultas, para que seja possível obter resultados em curto prazo. A Usiminas contratou uma empresa especializada no plantio de árvores, que apoiou na escolha das espécies mais indicadas para o local e finalidade. Além disso, também será realizado o incremento do cinturão verde da área interna da empresa. Todas essas iniciativas buscam reduzir o incômodo da população em relação às partículas sedimentáveis, o pó preto.



Em setembro de 2020, a Usiminas inaugurou a Central de Monitoramento Ambiental da Usina de Ipatinga. A nova sala reúne, em um mesmo local, o acompanhamento das emissões atmosféricas advindas do processo produtivo, e também, os resultados obtidos pelas redes de monitoramento da qualidade do ar e partículas sedimentáveis, mantidas pela empresa em diferentes pontos da cidade de Ipatinga. A Central conta com uma equipe dedicada, dividida em turnos de trabalhos, para que haja o acompanhamento 24 horas por dia, sete dias por semana.

Tabela Emissões de NOx, SOx, Poluentes orgânicos persistentes (POP), Compostos orgânicos voláteis (VOC) e Material particulado (MP). | GRI 305-7; EM-MM-120a.1 |

| Emissões (ton) | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | | Mineração | | Total | |
|--|-------------------|-----------------|------------------|--------------|-----------|---|-----------------|-----------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020* | 2019 | 2020* |
| NOx | 5.236,41 | 5.312,59 | 102,81 | 64,48 | - | - | 5.339,22 | 5.377,07 |
| SOx | 9.861,79 | 10.444,34 | 7,41 | 7,96 | - | - | 9.869,20 | 10.452,30 |
| Poluentes orgânicos persistentes (POP) | 0,0000000311 | 0,0000000314 | - | - | - | - | 0,0000000311 | 0,0000000314 |
| Compostos orgânicos voláteis (VOC) | 4,071 | 1,665 | - | - | - | - | 4,07 | 1,67 |
| Material particulado (MP) | 6.920,39 | 5.428,21 | 16,36 | 18,76 | - | "Parâmetro PTS: 37.071 µg/m³ Parâmetro PM_10: 6.375 µg/m³ Parâmetro PM_2,5: 2.8120 µg/m³" | 6.936,75 | 5.446,97 |

*resultados obtidos de 21/05/2020 à 29/12/2020.

Os valores foram calculados com base nos monitoramentos contínuos e descontínuos realizados periodicamente nas fontes de emissão. Também são usados dados do inventário de emissões, realizado conforme método EPA AP42, para quantificar as emissões fugitivas de material particulado.



Água e Efluentes | GRI 303-1; 303-2; 303-3; 103-1:303; 103-2:303; 103-3:303 |

Os cuidados com os recursos naturais são tema de destaque para a Mineração Usiminas, uma vez que a escassez de água vem chamando a atenção de várias organizações. A MUSA realiza monitoramentos hídricos frequentes visando controlar o corpo hídrico da organização e seu entorno, e atuar com foco na prevenção. A unidade representa 48% do consumo de água de toda a Usiminas. O compromisso é com atendimento a requisitos legais e implantação de tecnologias que reduzam impactos. O objetivo é a melhor eficiência e garantia de qualidade nos corpos hídricos. Anualmente são definidas metas e objetivos visando a manutenção e/ou melhoria dos resultados. Como exemplo podemos citar o Índice de Recirculação, a meta de Captação e atingimento dos parâmetros de qualidade das ETES. A responsabilidade abrange várias gerências envolvidas. As unidades possuem metas de consumo de água atreladas ao orçamento anual baseado na produção.

Os efluentes hídricos descartados obedecem aos requisitos descritos na legislação vigente. A Companhia dispõe de sistemas

de tratamento de água industrial e estações de tratamento de efluentes hídricos que tratam das águas usadas nos diversos processos, tais como efluentes oleosos, galvânicos, ácidos e orgânicos. Possui centros de recirculação de água indiretos, que consistem, basicamente, em torres de resfriamento, e os diretos, que são constituídos de tratamentos para remoção dos contaminantes. Esses centros permitem um alto índice de recirculação da água pela siderurgia.

A Companhia não capta água em áreas de estresse hídrico. A Usina de Ipatinga capta sua água no Rio Piracicaba. Esta água passa por tratamento químico, para padronização da qualidade da água industrial, antes de ser armazenada na Lagoa da Anta e distribuída para uso na usina. A maior parte da água utilizada é direcionada para os centros de recirculação instalados, que possibilitam o seu reuso. Após utilização no processo produtivo, a água passa pelas ETES para tratamento físico-químico e biológico, antes de ser retornada ao Rio Piracicaba. A Usina de Ipatinga dispõe de um Plano

de Monitoramento Hídrico, elaborado em acordo com o órgão ambiental competente e fornece informações da periodicidade das coletas e dos parâmetros de qualidade a serem monitorados em cada área. | GRI 303-1 |

Em 2020, a siderurgia, grande usuária de recursos hídricos, registrou consumo total de água de 43,876 ML. A tabela a seguir apresenta o detalhamento do consumo total de água:

|| GRI 303-5 |

Consumo Total de Água em todas as áreas (mega litros)

| | 2019 | 2020 |
|--------------------|-------------------|--------------------|
| Ipatinga | 51.085,00* | 48.149,58 |
| Cubatão | 6.345,20 | 5.742,56 |
| Soluções Usiminas | 46,29 | 43,88 |
| Mineração Usiminas | 50.012,79 | 49.080,66 |
| Total | 107.489,28 | 103.016,676 |

Consumo de Água em áreas de estresse hídrico (mega litros)

| | 2019 | 2020 |
|--------------------|----------|----------|
| Ipatinga | - | - |
| Cubatão | - | - |
| Soluções Usiminas | - | - |
| Mineração Usiminas | - | - |
| Total | - | - |

*Valor ajustado. Em 2019 foi publicado o valor de 10.232 ML de água, que se refere às perdas de água (por evaporação e infiltração). | GRI 102-48 |

|| GRI 303-3 |

Captação total de água (mega litros)

| | Superfície | Subterranea | Total |
|--------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Ipatinga | 47.416,00 | - | 47.416,00 |
| Cubatão | 5.742,56 | - | 5.742,56 |
| Soluções Usiminas | - | 6,77 | 6,77 |
| Mineração Usiminas | 90,59 | 4.479,58 | 4.570,17 |
| Total | 53.249,15 | 4.486,35 | 57.735,50 |

A demanda de utilização de água na Usiminas Mecânica se dá por meio do uso de sanitários, preparo de refeições e consumo humano. O efluente sanitário gerado pela Fábrica é tratado na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), que monitora e controla o lançamento conforme os parâmetros estabelecidos pela Deliberação Normativa Conjunta (COPAM/CERH-MG N.º 1, de 05 de Maio de 2008). As coletas são realizadas mensalmente por laboratório externo certificado pelo Inmetro para realizar as análises de efluentes.

Seis unidades da Soluções Usiminas utilizam a água oriunda de abastecimento municipal (concessionária), apenas uma unidade (Taubaté) utiliza água de concessionária e de poço. O consumo de água é, em sua maioria, administrativo. Apenas a

unidade de Porto Alegre utiliza água em seus processos industriais. Na mineração, o consumo total foi de 49.080,66 megalitros e não há descarte de efluentes.

Pelo segundo ano consecutivo, a Soluções Usiminas foi premiada pela Toyota e pela Brasa (Brazilian Automotive Supplies Association) em 2020. A empresa foi vencedora do Toyota Business Practices 2020, na categoria Meio Ambiente, com o trabalho “Melhoria na gestão da água potável, com o objetivo de redução do desperdício de recursos naturais”. O projeto, desenvolvido na unidade de Guarulhos, busca eliminar o desperdício de água potável durante o processo de higienização do reservatório de água. Conforme legislação, essa limpeza é realizada a cada seis meses e antes desta inovação, gerava um desperdício de até 60 mil litros.





Resíduos e Economia Circular

| GRI 102-15; 103-2:301; 103-3:301; 103-2:306; 103-3:306 |

Através do *software* NBGA - Sistema Integrado de Gestão Ambiental, módulo Gestão de Resíduos, os resíduos diretamente ou indiretamente ligados a produção são cadastrados. A contabilização de um resíduo poderá ser de duas formas: interface com outros aplicativos ou por entrada manual, onde os representantes das áreas geradoras contabilizam a geração de seus resíduos, devendo inserir no NBGA os valores correspondentes até o 5º dia útil de cada mês. As áreas geradoras juntamente com a Gerencia de Transportes são responsáveis pela aferição anual (volume, peso teórico, viagem, índice técnico) dos controles das movimentações dos resíduos gerados/destinados e que não passam por sistema de pesagem (balança rodoviária ou balança dinâmica da carregadeira), bem como pela conversão destas unidades em toneladas, para o devido carregamento no sistema NBGA. Os registros das aferições deverão ser arquivados e poderão ser verificados em inspeções, auditorias ou demandas específicas. Mensalmente a equipe de Meio Ambiente realiza acompanhamento das variações, comparando os resultados obtidos com as metas planejadas.

A Usiminas realiza a reciclagem interna e comercialização de seus resíduos industriais, para os demais ela faz a disposição através de suas contratadas. Os dados foram coletados através de notas fiscais de venda, MTRs e DMRs. A disposição de resíduos é determinada conforme o objetivo de redução de custos e atendimento do orçamento anual. No ano de 2020, as operações de siderurgia da Usiminas geraram cerca de 2.923.427,12 toneladas métricas de resíduos industriais. As destinações finais dos resíduos gerados no ano são apresentadas a seguir:

Destinações finais dos resíduos gerados no ano | GRI 306-2 2016 |

| | Usina de Ipatinga | | Usina de Cubatão | |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Resíduos perigosos | Peso (t) | | | |
| Coprocessamento | 3.579,00 | 5.033,96 | 1.354,49 | - |
| Incineração | - | - | 71,96 | 272,63 |
| Reciclagem interna/Reuso | 13.487,00 | 18.924,00 | 504,40 | 540,90 |
| Tratamento/aterro | 16,34 | 73,89 | - | - |
| Reciclagem | - | - | 28.008,60 | 34.157,12 |
| Recuperação | - | - | 1.515,59 | 1.556,35 |
| Aterragem | - | - | 17,40 | 95,17 |
| Armazenamento | - | - | 26,18 | -25,30 |
| Subtotal | 17.082,34 | 24.031,85 | 31.498,62 | 36.596,87 |
| Resíduos não perigosos | | | | |
| Aterro sanitário/Aterragem | 907,40 | 5.137,43 | 1.367,50 | 1.075,02 |
| Reciclagem interna/Reuso | 1.182.409,52 | 962.285,17 | 155.202,10 | 26.963,87 |
| Comercialização | 2.108.261,71 | 1.839.051,42 | - | 80.590,88 |
| Recuperação | - | - | 225,30 | 18,89 |
| Armazenamento | - | -64.667,14 | 11.706,40 | -29.809,44 |
| Outros | 66.715,39 | 41.669,30 | - | - |
| Subtotal | 3.358.294,02 | 2.848.143,32 | 168.501,30 | 78.839,22 |
| Total | 3.375.376,36 | 2.872.175,17 | 199.999,90 | 115.436,09 |



| | Soluções Usiminas | | Mineração Usiminas | |
|-------------------------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------------|
| | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| Resíduos perigosos | Peso (t) | | | |
| Coprocessamento | 61,53 | 64,40 | 171,62 | 350,64 |
| Descontaminação/Incineração | 5,77 | - | - | - |
| Aterro Classe 1 | - | 0,88 | 79,86 | 253,72 |
| Tratamento biológico | - | - | 387,64 | 635,19 |
| Incineração | - | - | 0,04 | 0,09 |
| Tratamento externo | 897,28 | 587,07 | - | - |
| Reciclagem | 3,86 | - | - | - |
| Rerrefino | 29,43 | 17,33 | - | - |
| Incineração/Autoclavagem | 0,03 | 0,35 | - | - |
| Aterro de reservação RCC | - | - | - | 881,50 |
| Subtotal | 997,90 | 670,03 | 639,16 | 2.121,14 |
| Resíduos não perigosos | | | | |
| Coprocessamento | - | - | - | 79,70 |
| Vendas | - | - | 1.120,92 | 1.815,93 |
| Doação | - | - | - | - |
| Aterro | 359,47 | 454,84 | - | - |
| Reciclagem | 35.815,67 | 18.724,32 | 9,63 | 178,29 |
| Alimentação Animal | 31,59 | 23,71 | - | - |
| Tratamento | 170,62 | - | - | - |
| Compostagem | - | - | 157,51 | 132,14 |
| Queima em caldeira | - | - | 88,54 | 165,63 |
| Outros | - | - | - | - |
| Subtotal | 36.377,35 | 19.202,87 | 1.376,60 | 2.371,69 |
| Total | 37.375,25 | 19.872,90 | 2.015,76 | 4.492,83 |



Em uma mudança cultural rumo à economia circular, hoje, quase todo o material que sai da usina para a fabricação de aço tem uma aplicação. Em 2020, foram gerados na Usina de Ipatinga aproximadamente 2,77 milhões de toneladas de resíduos industriais dos quais 34,6% foram reutilizados internamente nos próprios processos. Em Cubatão, a geração de resíduos foi de 121.627 toneladas, sendo 43,2% reciclados internamente.

A gestão dos resíduos industriais na Usina de Ipatinga tem como objetivo principal o aumento do reaproveitamento e a redução da disposição final em aterros controlados. As ações estão direcionadas para criação de valor aos resíduos, por meio da reciclagem interna, como insumos nos processos produtivos ou comercialização para terceiros. A disposição em aterros controlados representa menos de 2% dos resíduos destinados no último ano.

Em 2020, outras iniciativas relevantes foram: a aplicação do agregado siderúrgico curado como base e sub-base asfáltica na construção da rodovia MG760, uso do agregado siderúrgico como maté-

ria-prima na fabricação do clínquer em cimenteiras e a manutenção do cadastro da Usiminas na comercialização do agregado siderúrgico como corretivo agrícola, emitido pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA. Desenvolvidos de pesquisa foram iniciados para potencializar o uso de resíduos siderúrgicos em aplicações agrícolas.

A Usiminas também comercializou mais de 158,5kt de lama fina de aciaria, anteriormente disposta em aterro controlado. Novos mercados para comercialização da lama contribuíram na redução da disposição em aterro em 60% em relação à 2019.

Além disso, a Usina de Cubatão iniciou a venda de agregado siderúrgico curado (100% do agregado vendido é curado), ofertando ao mercado um material com características técnicas superiores e de maior valor agregado. E, ainda, foram iniciadas as tratativas para doação de agregado siderúrgico para o Município de Cubatão, nos mesmos moldes do Programa Caminhos do Vale, conduzido em Minas Gerais ([ver mais informação na pág. 125](#)).

Por sua vez, a Usina de Ipatinga utilizou mais de 1.762 mil toneladas de materiais provenientes de reciclagem, o que corresponde a 17% da sua demanda. Resíduos gerados nos processos são reutilizados internamente, conforme detalhamento no quadro a seguir.

| GRI 301-1; 301-2; 103-2:301; 103-3:301; 103-2:306 |

| Materiais usados provenientes de reciclagem | 2020 |
|---|-----------------------------|
| | Quantidade (Kt) Ipatinga |
| Sínter - raf / degradado | 808,43 |
| Finos de minérios granulados | 84,76 |
| Carepa | 142,11 |
| Pó de coletor de alto forno | 28,33 |
| Reciclado industrial | 185,65 |
| Moinha de coque / extinção | 15,33 |
| Lama de dolomita calcinada | 13,76 |
| Small coque | 77,21 |
| Sucata cascão | 0,70 |
| Sucata de aço consumo aciaria | 282,79 |
| Sucata de gusa de limpeza | 44,07 |
| Sucata beneficiada - aço/gusa | 6,19 |
| Sucata de aço – adquirida | 64,45 |
| Ferro gusa lingotado - adquirido | 8,27 |
| Peso subtotal (t) | 1.762,0 |



Biodiversidade e Uso de Solo

| GRI 304-1; 413-2; 103-2:304; 103-3: 304 |

A conservação da biodiversidade está entre as prioridades das metas de desenvolvimento sustentável na Usiminas. Para isso, a Companhia mantém programas de preservação e conservação das áreas verdes e cuidados especiais com as áreas protegidas.

A Mineração Usiminas está instalada em uma área de 7,46 km² na Serra Azul, entre os municípios de Mateus Leme, Itaúna, Itatiaiuçu e Igarapé (MG). Já a Usina de Ipatinga e a Usiminas Mecânica possuem aproximadamente 10 km² de área industrial no município de Ipatinga (MG) e ocupam área adjacente à Unidade de Conservação de Proteção Integral – Parque Estadual do Rio Doce (PERD).

Ressalta-se que o PERD foi a primeira Unidade de Conservação criada em Minas Gerais e abriga a maior floresta tropical do Estado, tendo sido classificado como Zona Núcleo da Reserva da Biosfera da Mata Atlântica, reconhecida pela Unesco em 2008. É considerado de “Importância Biológica Extremamente Alta” pelo Ministério do Meio Ambiente, nível

de importância mais alto nessa categoria de análise, e declarado “Área de Especial Importância Biológica” pelo Governo do Estado de Minas Gerais. A região do PERD configura-se como o terceiro maior ecossistema lacustre do Brasil. Em 2010, o parque foi incluído na Lista de Ramsar, que reúne importantes zonas úmidas em todo o mundo.

A Usiminas faz parte do Conselho Consultivo do PERD, atuando juntamente com o Instituto Estadual de Florestas (IEF) e demais representantes dos setores organizados da sociedade. O objetivo é contribuir com a implantação e cumprimento dos objetivos do PERD, formular propostas relativas à gestão, discutir ações prioritárias de planejamento, propor ações para compatibilizar, integrar e otimizar a relação com a população local, opinar sobre a aplicação dos recursos financeiros destinados à unidade de conservação, dentre outras atribuições. O Conselho é composto por representantes do Poder Público, do Setor Produtivo, de Universidades e pela Sociedade Civil Organizada.

A Usina de Ipatinga e a Usiminas Mineração monitoram e protegem suas Áreas de Preservação Permanentes (APPs) e Reservas Legais. Em 2016, uma área de 204,13 hectares, situada em Ipatinga (MG), de propriedade da Usiminas, foi reconhecida como Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) pelo IEF, conforme Portaria IEF nº 92 de dezembro de 2016, contribuindo para a manutenção do Bioma Mata Atlântica. A criação da RPPN Usipa é fruto de um acordo entre a Usiminas e o MPMG, que considerou a sua importância ecológica para a região a fim de justificar a sua perpétua preservação. Uma área de vegetação nativa preservada, localizada próxima a um espaço dedicado ao lazer e prática de esportes e onde se encontra instalado um viveiro de mudas, é de grande importância também para a comunidade – tanto moradores de Ipatinga quanto das cidades vizinhas Coronel Fabriciano, Timóteo e Santana do Paraíso. Em Ipatinga e municípios vizinhos, a Usiminas possui áreas protegidas, conforme mostra o quadro abaixo.

ÁREAS PROTEGIDAS | GRI 304-1 |

| | |
|--|--|
| Mata ciliar | Localizada nos municípios de Coronel Fabriciano, Ipatinga e Santana do Paraíso. Área total de 183,30 hectares. |
| Parque Zoobotânico (RPPN Usipa) | Localizado no município de Ipatinga. Área total de 249 hectares, sendo 204,13 hectares área de RPPN. |
| Bosques urbanos | Localizados no município de Ipatinga. Área total de 737,46 hectares. |
| Cinturão Industrial | No entorno da Usina, possui área total de 377 hectares. |
| RPPN Lagoa Silvana | Localizada no município de Caratinga. Possui área total de 255,86 hectares. |

A Usiminas também possui importante atuação em Cubatão. O Programa de Apoio à Pesca, implantado em 2006, auxilia as comunidades de pescadores próximas à Usina de Cubatão (SP), por meio de patrocínio à Federação de Pesca do Estado de São Paulo, que presta serviços de apoio a estas comunidades, enquanto ocorre o projeto de dragagem do Canal de Piaçaguera.



Programa de Recuperação de Áreas Verdes

Desde a sua fundação, a Usiminas desenvolve, em Ipatinga, Minas Gerais, ações de implantação, recomposição e preservação das áreas verdes da empresa, com o cultivo e o fornecimento de mudas, além da manutenção preventiva contra incêndio por meio da técnica de aceiro. Em 2020, foram produzidas, no viveiro da Usiminas, 13.402 mudas, sendo 6.132 delas foram plantadas nas áreas de preservação da empresa.

Na Usina de Cubatão, o projeto voluntário “Plante uma Vida” integra ações ambientais e de sustentabilidade. Devido a pandemia, não houve nenhuma ação em 2020, mas o projeto será retomado após normalização. A iniciativa prevê que mudas de árvores nativas sejam plantadas pelos colaboradores da usina que tiveram filhos nascidos ou adotados, utilizando espécies de plantas nativas da Mata Atlântica, como Tamanqueiro, Canjerana, Guanandi, Gabiroba-árvore, Jequitibá branco, Embaúba branca, Grumixama, Palmito Juçara, Ingá Feijão, Araçá, Aldrago, Aroeira Pimenteira, Guapuruvú, Pau-cigarra e Jerivá. As mudas agora integram a área verde da usina, que conta com mais de um milhão de metros quadrados, divididos entre áreas naturais,

como os morros do Casqueirinho e da Tapeira e áreas de bosques e jardins.

PROGRAMA USIMINAS MOBILIZA

Mobiliza pelos Caminhos do Vale

Desde 2015, o agregado siderúrgico oriundo do processo de produção de aciaria passou a ter uma utilização nobre propiciada pelo primeiro programa da plataforma Mobiliza: o Usiminas Mobiliza pelos Caminhos do Vale. Este programa foi criado a partir da identificação da oportunidade de contribuição com a melhoria da qualidade de vida das comunidades locais, juntamente com a oportunidade de redução do volume do agregado siderúrgico em aterros controlados. Por meio de parceria entre a Usiminas, a Associação e Consórcio dos Municípios do Vale do Aço (AMVA/CIMVA) e as prefeituras, o agregado siderúrgico de aciarias é aplicado em pavimentação de diversas estradas rurais e vias urbanas. O Programa já garantiu a recuperação de mais de 3.209 km de estradas rurais, com mais de 1,3 milhão de pessoas beneficiadas nos 84 municípios envolvidos.



Mobiliza Todos pela Água | GRI 303-1 |

O Programa é idealizado pela Usiminas, em parceria com o Consórcio Intermunicipal Multifinalitário do Vale do Aço (CIMVA) e o Instituto Interagir. O Mobiliza Todos Pela Água é elaborado em conjunto com o Programa Mobiliza Pelos Caminhos do Vale. Nos 84 municípios do leste de Minas Gerais que recebem o agregado siderúrgico para a pavimentação de estradas rurais, firmou-se uma contrapartida: o desenvolvimento de programas socioambientais com atividades como recuperação de nascentes e de matas ciliares. Vem sendo desenvolvido desde agosto de 2018, com o intuito de contribuir para a melhoria da sociedade, servindo de exemplo para que todos possam repensar sua forma de atuação em prol da sustentabilidade. Alguns resultados do Programa:

- Identificadas e mapeadas **4.789 nascentes**;
- **1.329 nascentes** protegidas e áreas de preservação permanentemente consolidadas;
- Realizadas **13 capacitações técnicas** envolvendo aproximadamente 224 pessoas;
- Elaborados **3.550 laudos técnicos** das nascentes identificadas e mapeadas;
- Doação de **25.500 mudas nativas** de Mata Atlântica através de parceiros;
- **30 oficinas temáticas de educação ambiental** sobre recuperação e proteção de nascentes e recomposição vegetal.





Compromissos Ambientais

| GRI 307-1; 103-2:307; 103-3:307; 102-15 |

A Usiminas tem compromissos firmados com o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG) e o Ministério Público de São Paulo (MPSP), estados em que estão situadas as plantas siderúrgicas da Companhia. Encontram-se em cumprimento os compromissos a seguir listados, em ordem cronológica, do mais antigo para o mais recente.

Foi firmado, em 2006, um compromisso junto ao MPMG, destinado a acompanhar a instalação da Coqueria 3 na planta da Usiminas em Ipatinga e, conseqüentemente, formalizar padrões mínimos de qualidade do ar, padrões para emissão de efluentes atmosféricos, a instalação de equipamentos de controle de poluição e o monitoramento atmosférico.

Foram estabelecidos também parâmetros e padrões de emissão na operação da Coqueria 3, equipamento que seria implantado, tais como os relacionados ao processo de carregamento de carvão, às emissões visíveis no sistema de enforamento, na coqueificação/aquecimento das câmaras, às emissões visíveis nas Portas da Coqueria, no Desenforamento/

extinção de coque e ao monitoramento contínuo para o parâmetro de material particulado e padrões máximos de emissão de benzeno.

Em 2009, foi firmado um compromisso aditivo ao celebrado em 2006, ajustando um prazo final para encerramento definitivo das operações da Coqueria 1, padrões mínimos para a operação da Coqueria 2, a instalação de painéis digitais de informação da qualidade do ar da cidade de Ipatinga, o custeio de um estudo científico para verificação de ocorrência de chuva ácida no Parque Estadual do Rio Doce, a elaboração de um programa de aprimoramento tecnológico para a redução das emissões de SOx, NOx e formação de O³, o sistema de monitoramento contínuo das chaminés, entre outros.

Também em 2009, a Usiminas firmou o compromisso de manter e preservar as áreas de sua propriedade identificadas no Plano Diretor de Ipatinga pelos números 01; 04; 05; 06; 09; 10; 11; 16; 17; 18; 19 e 20, tidas como áreas de interesse ambiental e paisagístico.

Em 2010, em decorrência de terem sido localizadas substâncias contaminantes em águas subterrâneas, em áreas limítrofes ao complexo industrial da Usiminas, em Ipatinga, inequivocamente provenientes de atividades industriais pretéritas, sem fontes ativas, foi firmado compromisso a partir do qual a Companhia comprometeu-se a: implantar um sistema de contenção do aquífero (barreira hidráulica) no limite do pátio de carvão com a área externa da empresa; promover o adequado tratamento da massa de contaminantes e das águas subterrâneas extraídas pela barreira; promover ações de remediação necessárias à solução dos impactos identificados nos lençóis freáticos sob o bairros Vila Ipanema e Cariru; realizar estudo de exposição da população ao benzeno; promover o monitoramento analítico dos gases; verificar a estanqueidade da caixa subterrânea localizada na área da Coqueria; promover a remoção seletiva de resíduos e solo contaminado; manter isolada a área do campo de futebol 1 localizado no Clube Aciaria; promover ações de intervenção, gerenciamento e monitoramento ambiental e remediação quanto à contaminação do solo e aquífero na área do Clube e apresentar plano de remediação do solo.

Em 2014, mediante aditivo ao TAC firmado em 2009, a Usiminas assumiu a responsabilidade de criar e manter uma RPPN, em área da Associação Esportiva e Recreativa Usipa, em Ipatinga e a substituir a construção do laboratório de análises ambientais pelo pagamento de quantia equivalente aos gastos que iria ter com a construção.

Em 2015, a Usina de Cubatão firmou o compromisso com o MPSP, com obrigações relacionadas à melhoria do desempenho ambiental de equipamentos inseridos em suas unidades produtivas, além de medidas de compensação, de cunho patrimonial, com aquisição de bens a serem destinados à CETESB, ao Município de Cubatão e ao Corpo de Bombeiros, no valor de R\$4,5 milhões, corrigidos. Com a paralisação das atividades primárias, o compromisso relacionado à melhoria do desempenho ambiental dos equipamentos foi suspenso até que sejam retomadas as operações.

Também em 2015, na Usina de Ipatinga, foi firmado um compromisso que contempla medidas para recuperação da APP localizada nas proximidades do pátio de escórias, que consiste na recuperação de área degra-

dada, com medidas de isolamento da área cercada, reflorestamento por meio de plantio de mudas nativas adequadas e acompanhamento de seu desenvolvimento por prazo não inferior a três anos. Como medidas compensatórias, a Usiminas assumiu o compromisso de recuperar e restaurar dois bens de propriedade da Companhia, tombados pelo patrimônio histórico do Município, conhecidos como Fazendinha e Estação Pedra Mole.

Em 2019, a Usiminas firmou o compromisso de reduzir a deposição de partículas sedimentáveis nos bairros vizinhos à Usina de Ipatinga, com compromisso de implantar uma rede de monitoramento específica para este parâmetro, além de diversas outras ações que envolvem estudos e compromissos pela mitigação de emissões atmosféricas.

Em 2020, foi firmado um aditivo ao TAC assinado em 2019, onde foram estabelecidas metas de deposição de sedimentáveis oriundos da operação da empresa por bairro.



Descomissionamento e Segurança de Barragens

| GRI 102-15; 103-2: 307; 413-2 |

A Usiminas avançou em sua meta de eliminação de barragens de sua operação. Nessa transição, a Companhia iniciou diversos projetos simultaneamente para minimizar os riscos inerentes à atividade de mineração, como o derramamento de substâncias poluentes ou outros materiais perigosos, incêndios, explosões, incidentes com quedas de rochas ou com a disposição de rejeitos e acidentes envolvendo equipamentos móveis ou maquinários. A Mineração Usiminas historicamente sempre adotou altos padrões de saúde, segurança e meio ambiente em suas operações, reforçando que a segurança de seus colaboradores e das comunidades locais é prioritária, e que suas barragens ativas têm fatores de segurança acima dos recomendados por norma.

A descaracterização das barragens faz parte de um plano integral de tornar inteiramente sustentáveis as operações

das Empresas Usiminas, e dar aos nossos trabalhadores e aos moradores da região uma tranquilidade ainda maior, com um entorno mais saudável. No início de 2022, esperamos que a descaracterização da Barragem Central esteja concluída, o que encerrará o processo de eliminação de barragens a montante. E continuaremos trabalhando para, no futuro, também descaracterizar a Samambaia, nossa última barragem (a jusante) ainda em operação.

No que tange à segurança e ao monitoramento de barragens, destaca-se a realização de vistorias diárias e envio de relatórios aos órgãos competentes a cada 15 dias, apresentação semanal da situação das barragens junto à Diretoria Executiva e realização semestral de auditorias internas e externas, entre outras medidas em conformidade aos requerimentos legais.



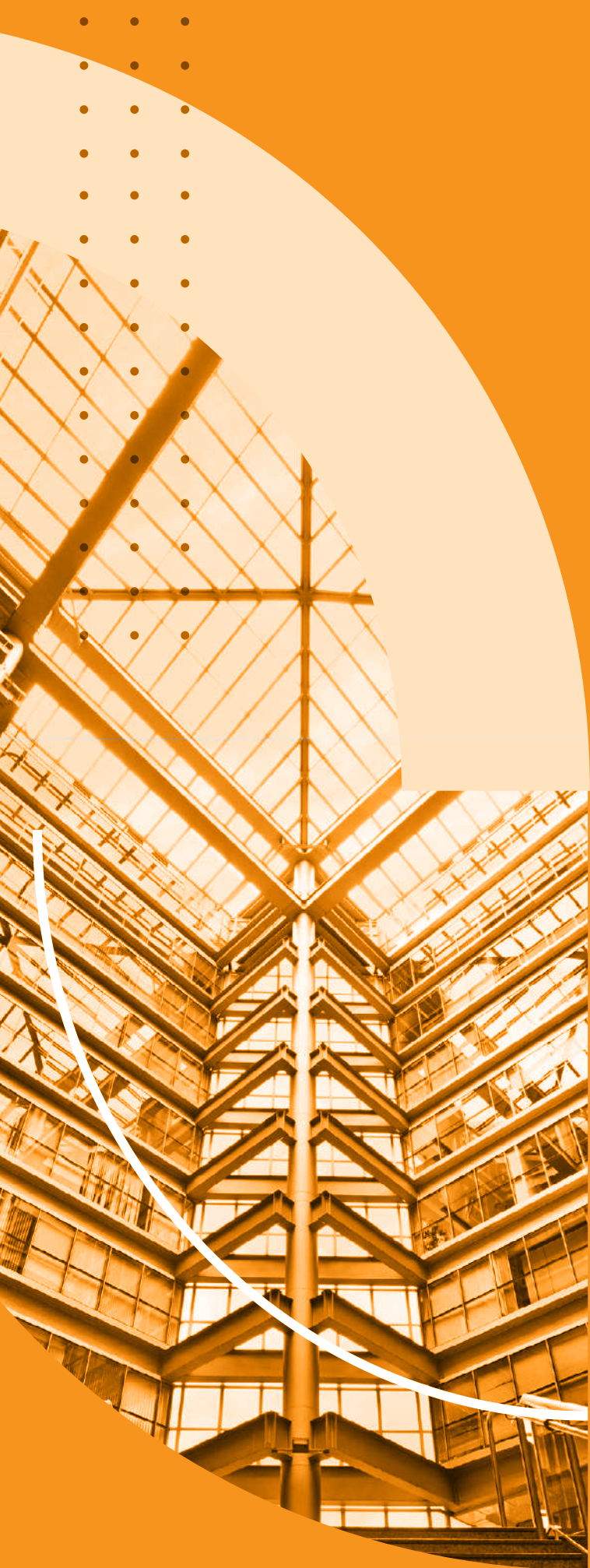
Dentre as exigências legais sobre atividades de mineração, destacam-se as relacionadas (i) à maneira pela qual os depósitos minerais são explorados; (ii) à saúde e à segurança dos colaboradores; (iii) à proteção e à restauração do meio ambiente; (iv) à prevenção da poluição; (v) à promoção da saúde e da segurança das comunidades locais onde estão localizadas as minas, e (vi) o descomissionamento e recuperação de áreas degradadas.

O Código de Mineração impõe também exigências sobre notificação e apresentação de relatórios regulares à Agência Nacional de Mineração (ANM), recém instituída e que substituiu o Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM).

O processo de descaracterização da Barragem Minas Oeste (Somisa), da Mineração Usiminas (Musa), foi aprovado primeiramente pela ANM, que é a responsável pela segurança de barragem em novembro de 2020 e totalmente finalizado em janeiro de 2021 quando a empresa recebeu a aprovação da Fundação Estadual do Meio Ambiente (Feam), última etapa para que a estrutura fosse considerada oficialmente descaracterizada.

Com investimento aprovado de R\$160 milhões, a Mineração Usiminas iniciou a implementação do processo de empilhamento de rejeitos a seco (*dry stacking*) ao longo de 2020 e possui expectativa de início de operação no segundo semestre de 2021. O empilhamento a seco permitirá à Mineração Usiminas operar sem disposição de rejeitos em barragem a partir da sua implementação, tal método permite minimizar eventuais riscos às suas atividades, além de redução no consumo geral de água, por meio de filtragem e reutilização da água do rejeito (veja infográfico abaixo). A previsão é de que em 2021 se encerre o uso de barragens pela Mineração Usiminas, cumprindo mais um compromisso com as comunidades e com todos seus colaboradores.





8



ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

| GRI 102-55





Índice de conteúdo GRI

| Divulgação | | Observações | Página |
|----------------------------------|--|---|---------------------------------|
| CONTEÚDO PADRÃO | | | |
| GRI 102: CONTEÚDOS GERAIS | | | |
| PERFIL ORGANIZACIONAL | | | |
| 102-1 | Nome da organização | | 5, 6 |
| 102-2 | Atividades, marcas, produtos e serviços | | 11 |
| 102-3 | Localização da sede da organização | | 9 |
| 102-4 | Local de operações | | 9 |
| 102-5 | Natureza da propriedade e forma jurídica | | 23 |
| 102-6 | Mercados atendidos | | 11, 13, 14 |
| 102-7 | Porte da organização | | 11, 55, 56 |
| 102-8 | Informações sobre empregados e outros trabalhadores | | 72, 75 |
| 102-9 | Cadeia de fornecedores | | 65 |
| 102-10 | Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores | | 75 |
| 102-11 | Princípio ou abordagem da precaução | Não há adesão formal ao Princípio de Precaução. | |
| 102-12 | Iniciativas externas | | 7, 34, 41, 70, 71, 106, 110 |
| 102-13 | Participação em associações | | 110 |
| ESTRATÉGIA | | | |
| 102-14 | Declaração do mais alto executivo | | 5 |
| 102-15 | Principais impactos, riscos e oportunidades | | 59, 97, 113, 117, 121, 128, 130 |
| ÉTICA E INTEGRIDADE | | | |
| 102-16 | Valores, princípios, normas e códigos de comportamento | | 10, 31 |
| 102-17 | Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética | | 31, 33 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|------------------------------------|---|---|------------|
| GOVERNANÇA | | | |
| 102-18 | Estrutura de governança | | 24 |
| 102-19 | Delegação de autoridade | | 28 |
| 102-20 | Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais | | 28 |
| 102-21 | Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais | O Conselho de Administração não possui atribuições formais sobre a consulta a partes interessadas sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais, mas foi envolvido no processo de reporte deste relatório. | |
| 102-22 | Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês | | 24, 28 |
| 102-23 | Presidente do mais alto órgão de governança | | 24, 28 |
| 102-24 | Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança | | 24 |
| 102-25 | Conflitos de interesses | | 26, 32 |
| 102-26 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia | | 24, 28 |
| 102-27 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | | 33, 80 |
| 102-30 | Eficácia dos processos de gestão de risco | | 24, 27, 29 |
| 102-31 | Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais | | 24 |
| 102-33 | Comunicação de preocupações cruciais | | 24 |
| 102-35 | Políticas de remuneração | | 30 |
| 102-37 | Envolvimento dos <i>stakeholders</i> na remuneração | | 30 |
| 102-38 | Proporção da remuneração total anual | | 76 |
| 102-39 | Proporção do aumento percentual na remuneração total anual | | 76 |
| ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS | | | |
| 102-40 | Lista de grupos de <i>stakeholders</i> | | 7 |
| 102-41 | Acordos de negociação coletiva | | 95 |
| 102-42 | Identificação e seleção de <i>stakeholders</i> | | 7 |
| 102-43 | Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i> | | 7 |
| 102-44 | Principais preocupações e tópicos levantados | | 7 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|------------------------------|---|---|----------|
| PRÁTICAS DE RELATO | | | |
| 102-45 | Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas | | 11, 56 |
| 102-46 | Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos | | 7, 8 |
| 102-47 | Lista de tópicos materiais | | 8 |
| 102-48 | Reformulações de informações | | 113, 119 |
| 102-49 | Alterações no relato | | 7 |
| 102-50 | Período coberto pelo relatório | | 6 |
| 102-51 | Data do relatório mais recente | | 6 |
| 102-52 | Ciclo de emissão de relatórios | | 6 |
| 102-53 | Contato para perguntas sobre o relatório | | 7 |
| 102-54 | Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI | | 6 |
| 102-55 | Sumário de conteúdo da GRI | | 6, 132 |
| 102-56 | Verificação externa | O relatório de sustentabilidade de 2020 foi submetido à asseguração externa limitada. A Companhia, prezando pelo aprimoramento de sua prestação de contas, realizou tal procedimento, embora não seja um tema contemplado em suas políticas. | 7 |
| TEMAS MATERIAIS | | | |
| CONTEÚDO PADRÃO | | | |
| ÉTICA E TRANSPARÊNCIA | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 31, 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 31 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 31, 33 |
| 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | A Usiminas está estruturando a ferramenta de coleta de dados de treinamento anticorrupção para colaboradores, separados por categoria funcional e região, para reportar no próximo ciclo. Em relação ao percentual de membros de órgãos de governança (Conselho de Administração e órgãos assessoramento) que receberam capacitação em combate a corrupção, informamos que o treinamento sobre o Código de Ética e Conduta está previsto para ocorrer entre os anos de 2020 e 2021, ultrapassando o período de abrangência deste relatório. | 33, 34 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|---|---|---|---------------|
| 205-3 | Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | | 33 |
| GOVERNANÇA CORPORATIVA | | | |
| 102-18 | Estrutura de governança | | 24 |
| 102-19 | Delegação de autoridade | | 28 |
| 102-20 | Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais | | 28 |
| 102-21 | Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais | O Conselho de Administração não possui atribuições formais sobre a consulta a partes interessadas sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais, mas foi envolvido no processo de reporte deste relatório. | |
| 102-22 | Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês | | 24, 28 |
| 102-23 | Presidente do mais alto órgão de governança | | 24, 28 |
| 102-24 | Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança | | 24 |
| 102-25 | Conflitos de interesses | | 26, 32 |
| 102-26 | Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia | | 24, 28 |
| 102-27 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | | 33, 80 |
| 102-30 | Eficácia dos processos de gestão de risco | | 24, 27, 29 |
| 102-31 | Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais | | 24 |
| 102-33 | Comunicação de preocupações cruciais | | 24 |
| 102-35 | Políticas de remuneração | | 30 |
| 102-37 | Envolvimento dos <i>stakeholders</i> na remuneração | | 30 |
| 102-38 | Proporção da remuneração total anual | | 76 |
| 102-39 | Proporção do aumento percentual na remuneração total anual | | 76 |
| SÉRIE AMBIENTAL | | | |
| GESTÃO DE RESÍDUOS E MATERIAIS PERIGOSOS | | | |
| GRI 301: MATERIAIS | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 115 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 115, 121, 123 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|---|---|--|----------|
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 121, 123 |
| 301-1 | Materiais usados, discriminados por peso ou volume | | 115, 123 |
| 301-2 | Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados | | 123 |
| GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS 2016 | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite 2016 | | 40 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes 2016 | | 120, 123 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão 2016 | Em resposta à pesquisa de satisfação realizada com a comunidade do entorno da Usiminas em Ipatinga, 60% se dizem muito satisfeitos/satisfeitos com o descarte de resíduos; 23% estão insatisfeitos/muito insatisfeitos; e 17% não estão nem insatisfeitos nem satisfeitos. Para os insatisfeitos, o maior motivo é pelo descarte ser feito de forma incorreta. | 121 |
| 306-2 | Resíduos por tipo e método de disposição | | 121 |
| GESTÃO DA ÁGUA E EFLUENTES | | | |
| GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 40, 119 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 46, 119 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Em resposta à pesquisa de satisfação realizada com a comunidade do entorno da Usiminas em Ipatinga, 69% se dizem muito satisfeitos/satisfeitos com a qualidade do tratamento da água; 12% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos; e 17% estão insatisfeitos/muito insatisfeitos. Para os insatisfeitos, o maior motivo é a presença de sujeira na água. | 46, 119 |
| 303-1 | Interações com a água como um recurso compartilhado | A Usiminas tem metas internas de consumo de água, relacionadas ao orçamento das áreas. Estas metas não são públicas, não sendo divulgadas externamente. | 119, 127 |
| 303-2 | Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | A Usiminas possui metas internas de consumo de água, relacionadas ao orçamento das áreas. | 119 |
| 303-3 | Captação de água | | 119, 120 |
| 303-5 | Consumo de água | | 119 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|---|---|--|----------|
| BIODIVERSIDADE E USO DO SOLO | | | |
| GRI 304: BIODIVERSIDADE | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 106, 124 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | Em resposta à pesquisa de satisfação realizada com a comunidade do entorno da Usiminas em Ipatinga, a maioria apontou como ponto positivo a preservação do meio ambiente (16%). A poluição do meio ambiente aparece como ponto negativo principal dos entrevistados (58%). E como pontos mais importantes para a população, o meio ambiente aparece como segundo principal (20%), atrás da saúde (23%). Quando questionados sobre qual a empresa responsável por implementar medidas de preservação, 28% citou a Usiminas. | 106, 124 |
| 304-1 | Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental | | 124 |
| EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA | | | |
| GRI 305: EMISSIONES | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 38, 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 50, 117 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 116, 117 |
| 305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | | 116 |
| 305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | | 116 |
| 305-3 | Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | Emissões de escopo 3 não são monitoradas pela Usiminas. | |
| 305-4 | Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | | 116 |
| 305-5 | Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | A Usiminas está elaborando seu plano de gestão e redução de emissões. Não foi definida uma meta e ano base ainda | |
| 305-6 | Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO) | Não há indicações de que as emissões de SDO sejam significativas nas Empresas Usiminas. | |
| 305-7 | Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas | | 117, 118 |
| EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA | | | |
| EM-IS-110a.1 | Emissões globais brutas de escopo 1, percentual coberto por regulações de limitação de emissões | | 116 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|---|---|--|-------------------|
| SEGURANÇA DE BARRAGENS | | | |
| GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 51, 112, 128, 130 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 112, 128 |
| 307-1 | Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | Soluções Usiminas: não houve multas em 2020. Siderurgia: o total de multas significativas em 2020 foi de R\$ 1,37 milhões. Mineração: o total de multas significativas em 2020 foi de R\$ 223.450,04 | 128 |
| QUALIDADE DO AR E POLUENTES | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 38, 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 50, 117 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 116, 117 |
| QUALIDADE DO AR | | | |
| EM-MM-120a.1 | Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) CO, (2) NOx (excluindo N ₂ O), (3) SOx, (4) material particulado (PM ₁₀), (5) mercúrio (Hg), (6) chumbo (Pb), e (7) compostos orgânicos voláteis (COVs) | | 118 |
| SÉRIE SOCIAL | | | |
| SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL | | | |
| GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 38, 89 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 89 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 90 |
| 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | | 91, 93, 94 |
| 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | | 93 |
| 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | | 90, 93 |
| 403-4 | Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | | 90, 92, 93, 94 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|--|---|---|--------|
| 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | | 80, 90 |
| 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | | 94, 95 |
| 403-7 | Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | | 64, 93 |
| 403-9 | Acidentes de trabalho | Para trabalhadores empregados, os principais tipos de acidentes foram corte e prensamento em atividades de manuseio de peças ou ferramentas. O número total de horas trabalhadas foi 22.858.188. Para não-empregados, os principais tipos de acidentes foram corte e prensamento. O número de horas trabalhadas foi 19.504.368. | 90, 92 |
| 403-10 | Doenças profissionais | | 93, 94 |
| SAÚDE E SEGURANÇA DA FORÇA DE TRABALHO | | | |
| EM-IS-320a.1 | (1) Taxa total de acidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidade, e (3) taxa de quase acidente (NMFR) para (a) trabalhadores de tempo integral e (b) trabalhadores contratados | | 92 |
| TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO | | | |
| GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 79 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | As auditorias de certificação contemplam os processos da área de treinamento. | 70 |
| 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado | | 79 |
| 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | | 79 |
| 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | | 89 |
| DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO | | | |
| GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | Diversas ações já estão em andamento para aumento de diversidade. Uma delas é a contratação de turmas de aprendizes apenas com mulheres para futuramente fazerem parte do quadro operacional da Usiminas. | 70, 85 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|--|---|---|----------------|
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | A 1ª Semana da Diversidade e Inclusão, realizada em novembro de 2020, teve um total de mais de 11.750 acessos em suas atividades. A média de classificação como “ótima” das 8 lives realizadas ao longo da semana foi de 89,3%, sendo a live do tema “LGBTI+” a mais bem avaliada. | 70 |
| 405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados | | 24, 25, 87, 88 |
| 405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | | 77, 78 |
| GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 70 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 70 e 85 |
| 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | | 33 |
| RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE | | | |
| GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 40, 97 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 40, 97, 98 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 99 |
| 413-1 | Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | A Usiminas está presente em 13 municípios, distribuídos em 5 estados brasileiros. Em 100% das operações em com mais de 500 empregados próprios (Cubatão-SP, Ipatinga-MG e Itatiaiuçu-MG) e também em sua Sede (Belo Horizonte-MG), a Usiminas mantém algum mecanismo de avaliação e/ou ação voltadas à comunidade de forma direta ou em parceria com o Instituto Usiminas. Para as demais cidades, onde possuímos instalações menores, escritórios comerciais ou centros de distribuição, a empresa mantém canal formal de queixas por parte das comunidades. | |
| 413-2 | Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais | | 117, 124, 130 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|--|--|--|--------|
| SEGURANÇA, DIREITOS HUMANOS E DIREITO DOS POVOS INDÍGENAS | | | |
| EM-MM-210a.2 | Percentual de reservas (1) provadas e (2) prováveis dentro ou próximas a terras indígenas | Não desempenhamos nossas atividades de mineração em áreas de terras indígenas ou em suas proximidades. | |
| EM-MM-210a.3 | Discussão de processos de engajamento e práticas de due diligence com relação a direitos humanos, direitos indígenas, e operações em áreas de conflito | Não desempenhamos nossas atividades de mineração em áreas de terras indígenas ou em suas proximidades. | |
| Disclosures GRI extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que a Usiminas decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade | | | |
| SÉRIE ECONÔMICA | | | |
| GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 38, 54 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 54 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 54 |
| 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído | | 56 |
| 201-3 | Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria | | 96 |
| 201-4 | Apoio financeiro recebido do governo | | 55 |
| GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO | | | |
| 202-1 | Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero | Dados são referentes a todas as unidades operacionais da Usiminas. | 76 |
| GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS | | | |
| 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | | 99 |
| 203-2 | Impactos econômicos indiretos significativos | | 99 |
| GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA | | | |
| 204-1 | Proporção de gastos com fornecedores locais | | 65 |
| GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL | | | |
| 206-1 | Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | A Usiminas, Cosipa e CSN – produtoras de aço plano comum – foram condenadas pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) por formação de cartel. Segundo o CADE, as empresas operaram reajuste uniforme de preços por ação concertada. Contra a condenação na via administrativa, a Usiminas ajuizou ação anulatória das condenações por via judicial. São duas ações principais (Cosipa e Usiminas), ajuizadas em 2001, que ainda estão em andamento e em fase de recurso extraordinário e especial. | |



| Divulgação | | Observações | Página |
|--------------------------|--|---|----------|
| GRI 207: TRIBUTOS | | | |
| 207-1 | Abordagem tributária | | 57 |
| 207-2 | Governança, controle e gestão de risco fiscal | | 56 |
| 207-3 | Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos | | 57 |
| 207-4 | Relato país-a-país | | 57, 72 |
| SÉRIE AMBIENTAL | | | |
| GRI 302: ENERGIA | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 40 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 113 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 113 |
| 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | | 113 |
| 302-3 | Intensidade energética | | 113, 114 |
| 302-4 | Redução do consumo de energia | | 114 |
| SÉRIE SOCIAL | | | |
| GRI 401: EMPREGO | | | |
| 103-1 | Explicação do tópico material e seu Limite | | 39 |
| 103-2 | Forma de gestão e seus componentes | | 70 |
| 103-3 | Avaliação da forma de gestão | | 70 |
| 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados | | 72, 75 |
| 401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | Define-se unidades importantes como unidades com concentração de atividades de produção e/ou pessoal. | 76 |
| 401-3 | Licença maternidade/paternidade | | 76 |



| Divulgação | | Observações | Página |
|--|--|--|---------|
| GRI 402: RELAÇÕES DE TRABALHO | | | |
| 402-1 | Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais | Mudanças operacionais são avisadas com no mínimo uma semana de antecedência aos colaboradores, e seguem os termos acordados junto à entidades sindicais e os instrumentos registrados no sistema mediador do Ministério da Economia para consulta. | |
| GRI 407: LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA | | | |
| 407-1 | Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco | | 63, 95 |
| GRI 412: AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS | | | |
| 412-1 | Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos | Em 100% das operações da Usiminas (todas no Brasil) são realizadas avaliações de direitos humanos. | 63 |
| 412-2 | Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos | Foram dedicadas 10.417 horas de treinamento sobre o Código de Conduta e Ética, abrangendo 95% dos colaboradores ativos das empresas Uniminas. | 80 |
| GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES | | | |
| 414-1 | Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 3% dos fornecedores cadastrados em 2020 foram selecionados com base em critérios sociais. | |
| GRI 415: POLÍTICAS PÚBLICAS | | | |
| 415-1 | Contribuições políticas | | 32, 104 |
| GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR | | | |
| 416-1 | Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | | 33 |
| GRI 419: CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA | | | |
| 419-1 | Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica | | 57 |



Declaração de Garantia

A BSD Consulting realizou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade de 2020 da Usiminas desenvolvido com base com as GRI (*Global Reporting Initiative*) Standards, opção “de acordo” essencial. O processo cumpriu com os critérios do padrão AA1000 Assurance Standard v3 e tem como objetivo proporcionar às partes interessadas da Usiminas uma opinião independente sobre: a qualidade do relatório; os processos de engajamento com *stakeholders*; a gestão de sustentabilidade da empresa e a aderência aos princípios da norma AA1000 Accountability Principles 2018.

| Independência e competência

Trabalhamos de forma independente e asseguramos que nenhum integrante da BSD mantém contratos de consultoria ou outros vínculos comerciais com a Usiminas. A BSD Consulting é uma empresa especializada em sustentabilidade. Os trabalhos foram conduzidos por uma equipe de profissionais experientes e capacitados em processos de verificação externa.

| Responsabilidades da Usiminas e da BSD

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade, bem como a definição de seu conteúdo é de responsabilidade da Usiminas. A verificação do relatório foi objeto de trabalho da BSD.

| Escopo e Limitações

O escopo de nossos trabalhos inclui as informações da versão completa do Relatório de Sustentabilidade 2020 da Usiminas, no período coberto pelo relatório de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020. O processo de verificação independente foi conduzido de acordo com o padrão AA1000AS v3 (*AA1000 Assurance Standard v3*), na condição

de verificação do Tipo 1, proporcionando um nível moderado de *Assurance*. Os objetivos da Declaração de Garantia são de informar às partes interessadas as conclusões da BSD sobre o processo que abrange a avaliação da aderência do processo de prestação de contas da Usiminas aos quatro princípios: Inclusão, Materialidade, Capacidade de Resposta e Impacto, conforme a norma AA1000AP 2018 (*AA1000 Accountability Principles 2018*). A verificação de dados financeiros não foi objeto dos trabalhos da BSD Consulting.

| Metodologia

Os procedimentos desenvolvidos durante os trabalhos e a abordagem de verificação do processo AA1000AS incluem:

- Avaliação do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade de 2020;
- Avaliação do processo de engajamento e materialidade, com foco no atendimento dos critérios contidos na Norma 101 das GRI Standards;
- Entendimento do fluxo dos processos de obtenção e geração das informações para o Relatório de Sustentabilidade;
- Pesquisa de informações públicas sobre o setor e a companhia (imprensa e websites);
- Entrevistas com gestores de áreas-chave em relação à relevância das informações para o relato e gestão da sustentabilidade;
- Entrevistas com líderes da empresa e, quando relevante, verificação de informações sobre o desempenho de sustentabilidade com gestores da empresa;



- Análise das evidências do processo de materialidade e de processos de gestão dos tópicos materiais;
- Com base em testes amostrais, confirmação de informações do Relatório de Sustentabilidade com documentação-suporte, relatórios gerenciais, controles internos e correspondências oficiais.

| Principais Conclusões sobre a Aderência aos Princípios AA1000AP 2018

1. Inclusão – as pessoas devem ser envolvidas nas decisões que as impactam

- Em 2020 a Usiminas contou com apoio externo de uma consultoria para consultar *stakeholders* com foco na revisão de temas materiais para definir o conteúdo do relatório de sustentabilidade. A seleção dos *stakeholders* consultados foi realizada com base na relação de cada grupo de *stakeholders* com os temas de sustentabilidade mapeados pela consultoria por meio de análise de documentos externos. Foram consultados representantes do público interno como lideranças e colaboradores, e do público externo como fornecedores, clientes, especialistas em sustentabilidade e em relações com investidores, comunidade e instituições financeiras, assim como o Conselho de Administração. A abrangência geográfica dos *stakeholders* envolvidos não foi considerada na materialidade. Ressalta-se a importância de estabelecer um processo estruturado de priorização de *stakeholders*, com revisões periódicas, considerando critérios relevantes, abrangência geográfica e alinhamento com estratégias de engajamento que vão além da definição do conteúdo do relatório.
- A Usiminas realiza semestralmente uma pesquisa para elaboração do estudo da percepção da população na cidade de Ipatinga em relação à poluição atmosférica. A pesquisa faz parte do escopo de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

iniciado em 2020, relacionado ao monitoramento de partículas sedimentáveis. A gestão da pesquisa é feita pela área de Comunicação com apoio externo de uma consultoria. A pesquisa avalia a percepção da comunidade de entorno da unidade de Ipatinga em temas como qualidade de vida local, serviços públicos e temas ambientais. É importante ampliar a aplicação dessa pesquisa para outras unidades da companhia.

- A Usiminas possui um Comitê de Sustentabilidade que se reúne trimestralmente com objetivo de articular e acompanhar os temas de sustentabilidade. O Comitê é formado pelo CEO, Vice-Presidências, Diretoria Executiva e Gerentes Gerais. Destacam-se os esforços da Usiminas e o envolvimento da liderança para diálogo sobre os temas de sustentabilidade. É relevante garantir a contribuição do público interno na pauta de sustentabilidade do Comitê, ampliando sua atuação internamente.
- O Conselho de Administração da Usiminas aborda a gestão de temas materiais como parte da pauta em reunião anual com a área de Sustentabilidade. Reforça-se a importância do envolvimento do mais alto órgão de governança da Usiminas na gestão de sustentabilidade, fortalecendo os compromissos e envolvimento da liderança com o tema. É relevante ampliar a participação ativa dos membros do Conselho nas questões de sustentabilidade, considerando sua participação na validação do processo de definição de temas materiais.
- Em 2020 a Usiminas realizou a primeira Semana da Integridade, organizada pela área de Integridade da companhia. Foram disponibilizados questionários *online* para o público interno, com o objetivo de avaliar a compreensão sobre temas relacionados à integridade. Foram promovidos debates *online*, como por exemplo uma *live* a respeito de assédio moral e sexual para lideranças. Ao todo, 3.365 colaboradores participaram e houve 58% de adesão das lideranças nos questionários disponibilizados. Destacam-se os esforços da área de Integridade na promoção do tema dentro da organização e a abrangência da participação do público interno.



2. Materialidade (ou Relevância) – tomadores de decisão devem identificar e ter clareza sobre quais são os tópicos de sustentabilidade relevantes

- Em 2020 a Usiminas realizou um processo de revisão dos temas materiais do ciclo anterior, com foco na definição do conteúdo do relatório. O processo de revisão da materialidade ocorreu a partir da etapa de identificação de temas relevantes para o setor, por meio de avaliação de índices de sustentabilidade reconhecidos globalmente, avaliação da materialidade de empresas nacionais e estrangeiras do setor, bem como os temas materiais do ciclo anterior. É importante que a empresa mantenha a avaliação de documentos de referência e aborde fontes de consulta que reflitam os principais impactos socioambientais da companhia, contribuindo para uma visão ampla do contexto de sustentabilidade, como por exemplo os resultados da pesquisa com a comunidade de Ipatinga.
- A priorização de temas materiais foi realizada em diferentes etapas, mapeando os temas comum entre relatórios de empresas e documentos externos analisados. Posteriormente os temas foram priorizados conforme consulta realizada em pesquisa *online* com *stakeholders*, sendo selecionados os temas de maior média ponderada de acordo com a priorização na pesquisa. O tema “participação em políticas públicas” por exemplo, foi abordado na lista de temas para consulta aos *stakeholders*, porém não foi evidenciado a origem do tema ao longo do processo. É importante aprimorar a definição e registro dos critérios utilizados para priorização de temas, bem como avaliar os critérios das GRI Standards (importância dos impactos sociais, econômicos e ambientais e influência na avaliação e decisão de *stakeholders*) no processo de materialidade.
- Os temas materiais definidos em 2020 pela Usiminas foram validados junto à gerência-geral de Sustentabilidade. Destaca-se a relevância da inclusão da alta administração da companhia para validação dos temas materiais na definição do conteúdo do relatório de sustentabilidade.
- Durante o processo de revisão de materialidade não foram identificados os impactos dos temas materiais. A identificação de impactos por meio do processo de consulta a *stakeholders* e outros canais de diálogo da empresa com seus públicos prioritários permite que os temas materiais representem de forma mais significativa a visão desses públicos e evidencia o impacto da companhia nas áreas onde atua. A definição de impactos dos temas materiais auxilia a empresa na descrição da Abordagem de Gestão conforme as GRI Standards (itens 103-1a e b).
- A análise de definição de limites dos tópicos materiais foi integrada ao processo de elaboração do relatório de sustentabilidade após solicitação do processo de Assurance. Destaca-se a relevância de abordar a análise de limites dos tópicos materiais como parte do processo de materialidade.
- O relatório de sustentabilidade da Usiminas contempla a gestão e indicadores dos temas materiais, porém incorpora informações sobre quinze tópicos adicionais não considerados materiais para o relato neste ciclo. É importante garantir maior alinhamento dos resultados do processo de materialidade com o conteúdo do relatório, permitindo maior detalhamento sobre os temas materiais em detrimento de outros tópicos adicionais.



3. Capacidade de Resposta – organizações devem agir de forma transparente em relação aos tópicos materiais de sustentabilidade e seus impactos

- A área de Diversidade da Usiminas se apoia na área de Controladoria de Recursos Humanos para obter as informações sobre diversidade e licença maternidade e paternidade da companhia. A área de Controladoria utiliza uma ferramenta *online* alimentado pelo sistema SAP. Para obter os indicadores 405-1 (Diversidade em órgãos de governança e empregados), 405-2 (Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens) e 401-3 (Licença maternidade/paternidade) a área de Controladoria realiza a extração do 'Relatório de Efetivos' da ferramenta e após o tratamento dos dados, envia os indicadores à área de Sustentabilidade. Destaca-se a confiabilidade e rastreabilidade dos indicadores apresentados.
- A gestão do indicador 405-1 (Diversidade em órgãos de governança e empregados), é realizada mensalmente por meio do Programa de Diversidade da Usiminas. A meta de diversidade da companhia para 2022 está relacionada à ampliação de mulheres nas áreas industriais, porém é importante apresentar o contexto relativo à meta estabelecida, permitindo maior clareza ao leitor do relatório. Ressalta-se a importância de estabelecer metas ambiciosas e divulgá-las no relatório de sustentabilidade.
- A área de Treinamentos de Recursos Humanos da Usiminas monitora quinzenalmente o percentual de conclusão dos treinamentos do Código de Ética e Conduta e da Política Anticorrupção disponibilizados ao público interno via *e-learning*. Os resultados são enviados à área de Integridade para apresentação mensal da performance da companhia em reunião do Comitê de Conduta. O indicador 205-2 (Comunicação e ca-

pacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção) é obtido pela área de Treinamentos por meio de um cruzamento entre o relatório de colaboradores efetivos, extraído do sistema Site RH, e o relatório de conclusão do treinamento, extraído do sistema Portal RH. Os controles do indicador são parcialmente sistematizados e os dados dos resultados do treinamento por categoria funcional não estão estruturados na ferramenta. Ressalta-se a oportunidade de automatizar o processo de monitoramento, bem como ampliar a divulgação de informações do indicador, cumprindo os requisitos das GRI Standards.

- O indicador 205-2 (Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção) contempla a conclusão de treinamentos por membros do mais alto órgão de governança da companhia. O treinamento foi parcialmente concluído pelos membros do Conselho de Administração da Usiminas em 2020, que possuem a meta de conclusão até o encerramento do ciclo de 2021. É importante ampliar a participação de todos os colaboradores e membros dos órgãos de governança neste processo.
- A gestão da captação e distribuição de água na unidade de negócio de Siderurgia da Usiminas é realizada pela área de Energia e Utilidades. A área monitora os indicadores internos de volume de água captada, volume de água recirculada e índice de recirculação, apresentados mensalmente no Comitê de Energia e Utilidades. Os dados de captação, distribuição e recirculação são medidos em tempo real e disponibilizados em um sistema *online*, gerando relatórios que alimentam a planilha excel utilizada para a gestão dos indicadores. No negócio Soluções da Usiminas os dados de consumo de água são obtidos por meio das faturas das concessionárias e inseridos pela área de Meio Ambiente em uma planilha de excel. Há oportunidade de sistematização dos controles do indicador, permitindo maior rastreabilidade dos dados.



- A gestão de resíduos na Usiminas é realizada de forma não padronizada nas diferentes unidades de negócio. Na usina de Ipatinga cada área responsável pelas etapas do processo produtivo realiza a gestão interna dos resíduos e insere os dados no sistema NBGA para que a área de Meio Ambiente monitore os indicadores de geração, disposição, reciclagem e comercialização de resíduos e apresente os dados mensalmente nas reuniões da Diretoria Industrial. A classificação entre resíduos perigosos e não perigosos é realizada manualmente pela área de Meio Ambiente. Na Mineração, área de Meio Ambiente realiza a gestão dos resíduos por meio de controles manuais. Os dados obtidos nos documentos MTR (manifesto de transporte de resíduos) gerados a cada saída de resíduos da unidade são inseridos em uma planilha excel. Na Soluções Usiminas, em três das unidades os resíduos são monitorados por meio do sistema MTR *online*, e as demais unidades controlam os dados por meio de boletins de medição e notas fiscais fornecidas pelas empresas de coleta de resíduos. Ressalta-se a importância de ampliar a sistematização e padronização dos processos de controle de resíduos em todas as unidades, buscando aumentar a confiabilidade e rastreabilidade dos dados.
- As metas de consumo de água e destinação de resíduos são elaboradas com foco em cumprir o orçamento da área. Ressalta-se a importância de estabelecer metas significativas para redução do impacto ambiental das operações e eficiência no consumo de recursos naturais, buscando engajar a organização em melhorias de processo e performance no tema.
- A gestão da segurança ocupacional da Usiminas é realizada pela gerência-geral de Segurança do Trabalho e Processo. O tema é acompanhado semanalmente por meio do monitoramento dos indicadores de segurança em relatórios enviados por e-mail

à presidência e diretores. Com o objetivo de divulgar a performance e engajar a organização no tema de segurança, a gerência-geral de Segurança do Trabalho e Processo implementou um *site* na intranet da companhia dedicado às informações de segurança, onde todos os colaboradores e terceiros conseguem visualizar os indicadores e compartilhar práticas e ações com outras unidades da companhia. Destaca-se o empenho da área de Segurança no monitoramento contínuo e promoção do tema dentro da organização.

- A gerência-geral de Segurança do Trabalho e Processo monitora indicadores de segurança por meio do sistema SIASSO, que disponibiliza dados da área em tempo real. O indicador 403-9 (Acidentes de trabalho) foi obtido por meio dessa ferramenta e possui controles padronizados e sistematizados.

4. Impacto - organizações devem mensurar, monitorar e ser responsáveis pelos efeitos de suas ações sobre ecossistemas mais amplos

- A avaliação de impacto da unidade de Ipatinga na comunidade de entorno é realizada por meio de uma pesquisa de percepção em relação à poluição atmosférica, temas relacionados à qualidade de vida da população local e outras questões ambientais. A pesquisa é qualitativa e aplicada na comunidade semestralmente com apoio externo de um instituto de pesquisa. Os resultados são consolidados em um relatório analítico que apresenta a série histórica das pesquisas anteriores, permitindo análise temporal dos dados. No contexto da pandemia, a coleta de dados da pesquisa em 2020 foi realizada pelo método de Entrevistas Telefônicas Assistidas por Computador (CATI). Ressalta-se a oportunidade de ampliar a pesquisa, avaliando temas de interesse da comunidade em outras localidades além de Ipatinga.

- Em 2020 a Usiminas implementou a Central de Monitoramento Ambiental e uma Rede Automática de Monitoramento Ambiental para aprimorar a gestão da mitigação dos impactos na qualidade do ar, tema material para a companhia e alinhado ao resultado da pesquisa de percepção com a comunidade de Ipatinga. É importante ampliar os planos de ação para endereçar outros impactos negativos mapeados na consulta (poluição sonora, poluição por odor, poluição do solo, poluição de rios e lagos, poluição visual, desmatamento) e envolver outras áreas da companhia para promover iniciativas conjuntas na gestão dos impactos locais.
- Em 2020 a Usiminas finalizou o processo de descaracterização da barragem Somisa e planeja a descaracterização da barragem Central até 2022, em Itatiaiuçu em Minas Gerais, dentro do prazo previsto na legislação. A terceira e última barragem da companhia, a Samambaia (Itatiaiuçu-MG), terá seu processo de descaracterização iniciado após a conclusão das obras e início da operação do processo de empilhamento de rejeitos a seco (Dry Stacking). A conclusão das obras está prevista para 2021. Destacam-se os esforços da companhia no amadurecimento da gestão de impactos do tema de segurança de barragens.

| Considerações Finais

Destacamos o empenho dedicado pela Usiminas no processo de relato de sustentabilidade, utilizando as GRI Standards. Na visão da BSD Consulting, a Usiminas está avançando sua gestão nos temas materiais de Ética e transparência, Saúde e segurança ocupacional, Qualidade do ar e poluentes e Segurança de barragens por meio de programas,

indicadores e metas. O relato dos indicadores de desempenho, abordagem de gestão e metas para os temas de Gestão de resíduos e materiais perigosos, Gestão da água e efluentes, Diversidade, igualdade e inclusão pode ser aprimorado.

A Usiminas implementou processos para avançar na gestão estratégica de sustentabilidade, por meio do alinhamento de suas práticas com as diretrizes do Pacto Global e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, e o engajamento da liderança com os temas de sustentabilidade, por meio das atividades do Comitê de Sustentabilidade da companhia.

O Relatório de Sustentabilidade de 2020 reflete aspectos positivos e impactos negativos relacionados às operações da empresa, contribuindo para o equilíbrio e transparência das informações, de acordo com a maturidade do processo de relato de sustentabilidade da empresa. A Usiminas pode aprimorar o conteúdo do relatório, prezando pela análise crítica, clareza, concisão das informações apresentadas e aderência aos requisitos das GRI Standards.

São Paulo, 02 de junho de 2021.

BSD Consulting, an ELEVATE Company – Brasil



USIMINAS U