

Relatório Anual 2021



OUROVERDE



SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM *STAKEHOLDERS*

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Sumário

03 Sobre este relatório

04 Mensagem do Conselho de Administração

05 Mensagem do CEO

06 A Ouro Verde

Perfil da empresa
Propósito e Valores
Linha do tempo
Destaques do ano
Prêmios e certificações

13 Jornada ESG

Gestão Sustentável
Materialidade
Compromissos

20 Governança

Estrutura e Organograma
Programa de Integridade
Selo Pró-ética

31 Pessoas

Gestão e Desenvolvimento
Saúde, Segurança e Bem-estar

48 Relacionamento com *Stakeholders*

Clientes
Fornecedores
Comunidade

60 Meio Ambiente

Gestão Ambiental
Eficiência Energética

67 Tecnologia e Inovação

Experiência Digital
Negócios Sustentáveis

70 Gestão e Resultados

Desempenho Operacional
Resultados Financeiros

74 Sumário de Conteúdo GRI

84 Créditos



SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Sobre este relatório

GRI 102-46, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54

O Relatório Anual 2021 da Ouro Verde apresenta informações de mercado, econômico-financeiras, operacionais e socioambientais. Sua abrangência compreende o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. Este é o primeiro relatório da Companhia produzido de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), adotadas internacionalmente pelas empresas mais avançadas em termos de sustentabilidade, na opção Essencial.

Foi realizado um processo de materialidade e escuta de *stakeholders* para a priorização dos conteúdos tratados neste relatório. Sua estrutura leva em consideração os temas materiais e a Jornada ESG (sigla em inglês para meio ambiente, social e governança) definida pela Companhia para os próximos cinco anos. Os indicadores GRI estão sinalizados no decorrer do conteúdo, e na página 74 há um Sumário com sua descrição e localização para orientar o leitor.

Os projetos, atividades e resultados descritos nas próximas páginas abrangem todas as unidades de negócio da Ouro Verde, exceções serão sinalizadas ao longo da publicação. O Relatório Anual pode ser encontrado no site da Ouro Verde, dentro da página de ESG (<https://www.ouroverde.net.br/esg/>) nas versões em inglês e português. Elogios, dúvidas, reclamações ou sugestões podem ser encaminhados ao e-mail: sustentabilidade@ouroverde.net.br. Boa leitura!



Realizamos um processo de escuta com nossos públicos de interesse para priorizar os conteúdos tratados no relatório.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Mensagem do Conselho de Administração

O ano de 2021 foi de grandes conquistas para a Ouro Verde. A Companhia provou que uma estratégia bem embasada é grande aliada do crescimento sustentável com rentabilidade e fundamental para vencer adversidades. Mesmo em um ano complexo no mercado, que sofreu com os desafios impostos pela pandemia e pela crise de oferta nas montadoras, aumentamos a frota em mais de 50% e registramos um avanço significativo nos principais indicadores financeiros.

Alinhada com a visão estratégica implementada pelo nosso acionista, a Brookfield, a Ouro Verde tem consolidado a sua presença nos setores em que já atuava, enquanto abre novas avenidas de crescimento. A diversificação auxilia a Companhia a enfrentar crises correndo menos riscos. Para conduzir o trabalho em direção aos nossos objetivos, trouxemos novos talentos com conhecimento especializado para a nossa equipe, tanto do ponto de vista funcional quanto setorial, enquanto também investimos no desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores.

O lançamento da plataforma de assinaturas completamente digital voltada a Pequenas e Médias Empresas, a Ouro Verde Smart, mostra o direcionamento da Companhia em buscar soluções tecnológicas para resolver desafios dos clientes.

Também investimos em telemetria e outras ferramentas para entender o comportamento das frotas, medir o impacto ambiental e a pegada de carbono. Queremos ser cada vez mais parceiros dos nossos clientes em suas estratégias de sustentabilidade.

ESG é tema fundamental em tudo o que fazemos. Acreditamos que todas as áreas e níveis hierárquicos devem considerar aspectos ambientais, sociais e de governança em suas atividades, mas não de qualquer maneira. É preciso ter embasamento, critério e visão estratégica. A única forma de medir o sucesso é conhecer o destino onde queremos chegar. Por isso, precisamos de metas e objetivos claros, além de uma maneira de mensurá-los.

Em 2021, lançamos a Jornada ESG, um conjunto de compromissos e ambições com 7 Princípios Estratégicos alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Gente, Financeiro, Governança, *Customer Experience*, *Cyber Security*, Eficiência e Cultura Corporativa. Também fizemos nossa primeira Matriz de Materialidade, que nos orienta sobre os principais indicadores de sustentabilidade que devemos acompanhar. Todo este material serviu de insumo para este relatório, o primeiro da Ouro Verde a adotar as recomendações da GRI (Global Reporting Initiative), e atender ao nosso anseio por mais transparência e visibilidade com relação à atuação ESG.



Seguimos trabalhando para concretizar nosso propósito de servir aos clientes com soluções completas em gestão de frotas. Atendemos a um movimento de mercado que privilegia o uso de ativos à sua posse. Ao fornecer um serviço eficiente e atrativo aos clientes, oferecemos praticidade para que eles possam se dedicar ao seu *core business* e ao seu crescimento. Nossa visão de futuro abrange servir tanto a clientes corporativos quanto a pessoas físicas. Enquanto continuamos nossa jornada, convidamos a conhecer nossas conquistas recentes. Boa leitura!

Alexandre Thiollier

Presidente do Conselho de Administração da Ouro Verde



Mensagem do CEO GRI 102-14

Os números de 2021 atestam o bom desempenho da Ouro Verde. Investimos R\$ 1,6 bilhão na compra de ativos (47,4% a mais que em 2020) e encerramos o ano com mais de 35 mil veículos leves e pesados na nossa frota (51% de aumento com relação ao ano anterior). Nossos resultados financeiros seguem a linha ascendente, com nossa receita operacional líquida chegando a R\$ 917,2 milhões (crescimento de 12,4%) e o lucro líquido recorrente a R\$ 579 milhões (338,9% superior quando comparado com 2020).

No entanto, precisamos destacar que os números não se desenham sozinhos. Eles são o resultado do trabalho de pessoas, que todos os dias fazem a escolha consciente de colaborar com a Ouro Verde na construção de soluções completas para a gestão de frotas de clientes. O comprometimento do nosso time de mais de 1,4 mil colaboradores transformou um ano que apresentava condições aparentemente adversas em oportunidades.

Em 2021, o setor automotivo foi afetado pela falta de peças, além de mudanças no portfólio das montadoras, gerando uma crise de oferta. Neste contexto, encontramos soluções junto aos nossos clientes, a partir do prolongamento dos prazos de renovação de frotas, e aos nossos fornecedores, com reservas de ativos feitas com antecedência, garantindo a melhor entrega possível dos nossos serviços.

Também foi um ano ainda castigado pela pandemia, mas nossos colaboradores souberam adaptar processos, seguindo protocolos para garantir a sua proteção e das suas famílias. Tivemos como prioridade a segurança do nosso quadro profissional, aliada ao engajamento e preservação dos valores da Companhia. Nosso cuidado com as pessoas gerou resultados positivos. Fomos reconhecidos como uma das melhores empresas para trabalhar no Paraná de acordo com a pesquisa Great Place to Work.

Com o lançamento da nossa Jornada ESG, fizemos avanços nos três aspectos da sigla. Em Meio Ambiente, obtivemos a certificação ISO 14001 nas unidades de Vendas em Curitiba (PR), Belo Horizonte (MG) e Sertãozinho (SP), seguindo a Matriz, em Curitiba, que a obteve em 2020. Para os próximos anos, queremos expandir a certificação a todas as nossas unidades.

No aspecto Social, somos referência em investimento social privado com o nosso Programa de Voluntariado Juntos Somos Mais, que completou 10 anos em 2021 e foi vencedor da categoria Grande Empresa do Prêmio Sesi ODS. Também geramos impacto positivo na comunidade por meio do Programa Amanhã, que prepara Jovens Aprendiz para o mercado de trabalho. Temos o sonho de produzir ainda mais retorno positivo para a sociedade. Um de nossos objetivos é aumentar a paridade de gênero em funções operacionais.

Já em Governança, desde a entrada do nosso acionista, desenvolvemos uma estrutura robusta, que segue padrões internacionais. Como consequência, em 2021, nos tornamos a única empresa de gestão de frotas a ser reconhecida com o Selo Pró-Ética, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) que distingue companhias comprometidas com a ética e integridade.

Todos os sucessos da Ouro Verde só foram possíveis por termos um time comprometido em entregar resultados. Conheça as nossas conquistas de 2021. Boa leitura!

Cláudio José Zattar

Diretor-Presidente
da Ouro Verde





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



A Ouro Verde



Perfil da empresa

GRI 103-2, 103-3 | 202

Somos a Ouro Verde Locação e Serviço S.A., uma das maiores empresas de gestão e terceirização de frota de automóveis, caminhões, máquinas e equipamentos pesados do Brasil. Temos quase 50 anos de história e atuamos em todo território nacional. Desde 2019, somos controlados pela Brookfield. **GRI 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6, 102-45**

Negociamos com os principais fabricantes nacionais e internacionais de veículos e possuímos uma frota composta por mais de 35 mil ativos de qualidade e durabilidade. Conheça as nossas atividades por segmento: **GRI 102-7**

Temos quase 50 anos de história e atuamos em todo território nacional, com uma frota de mais de 35 mil ativos.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

> Veículos leves:

Oferecemos gestão e terceirização de veículos econômicos, elétricos, utilitários, executivos e vans, além de serviços adicionais como licenciamento anual, gestão de sinistro, seguros, infrações, multas e combustível, assistência 24 horas e telemetria. Os contratos variam entre um e três anos.

> Máquinas e equipamentos pesados:

Fazemos gestão e terceirização de frotas de caminhões, tratores, colhedores, pás-carregadeiras, empilhadeiras, rebocadores, retroescavadeiras, motoniveladoras, equipamentos para plantio e colheita, minicarregadeiras etc. Oferecemos gestão e terceirização de frotas, manutenção e operações nos segmentos de agronegócio, saneamento, infraestrutura, construção civil, industrial, florestal, mineração, portos, rodoviário, elétrico e intralogística. Os contratos variam entre três e sete anos.



Temos mais de 1,4 mil colaboradores e somos uma das melhores empresas do Paraná para trabalhar, de acordo com o ranking Great Place to Work.

> Compra e venda:

Temos uma área dedicada à compra e outra à venda de ativos locados que retornam à Companhia na renovação ou encerramento de contratos. Vendemos por atacado ou por unidade a revendedores e concessionárias, no caso de veículos leves, e também diretamente ao comprador final, no caso de máquinas e equipamentos pesados.

Nosso mercado é composto por empresas que utilizam frotas de veículos, máquinas e equipamentos, desde pequenas frotas até grandes sistemas logísticos. Buscamos as melhores e mais completas soluções para a produtividade dos negócios dos nossos clientes, com serviços customizados que incluem soluções tecnológicas, manutenção e operações de ativos. Toda a nossa atuação é pautada por políticas e compromissos ambientais, sociais e de governança estabelecidos e incorporados na rotina de todos os colaboradores.



Monitoramos a nossa presença de mercado por meio de consultas ao anuário da Associação Brasileira das Locadoras de Automóveis (ABLA) e de informações recebidas de ferramentas de *Big Data* para medir *market share* e penetração no mercado. Além disso, a Ouro Verde desenvolve pesquisas de *recall* e de atributos de marca para medir sua reputação e conhecimento, além de pesquisa de satisfação de clientes usando a metodologia NPS (*Net Promoted Score*). Desenvolvemos metas, planos de ação e governança para alcançar melhorias contínuas.





Propósito e Valores GRI 102-16

Desde a aquisição do capital da Ouro Verde pela Brookfield, temos passado por uma renovação no modelo de gestão e por uma mudança cultural. Para impulsionar este processo de transformação e crescimento, adotamos um novo Propósito e revisamos nossos Valores corporativos, ainda em 2020.

No primeiro trimestre de 2021, realizamos um evento *online* para apresentar esta novidade e distribuimos a cartilha Guia de Cultura a todos os colaboradores. Além disso, realizamos campanhas periódicas para reforçar a nossa cultura corporativa e para que todos os níveis hierárquicos e áreas da Companhia estejam alinhados com a nossa razão de existir.



Propósito

Simplificar a vida dos nossos clientes com soluções completas, inovação em aluguel de ativos e serviços confiáveis.



Valores

Foco no Cliente

Colocamos o cliente no centro de nossas decisões e cultivamos relacionamentos de longo prazo.

Pessoas

Acreditamos no potencial de cada colaborador e valorizamos o trabalho em time. Reconhecemos pessoas que buscam crescimento e trazem engajamento com excelência em resultados.

Excelência em Serviços

Excelência é a nossa regra em tudo. Fazemos sempre o melhor para nossos clientes, colaboradores e toda a sociedade.

Reputação

Construímos e mantemos nossa reputação no mais elevado nível. Buscamos resultados baseados na integridade, ética, justiça e transparência.

Resultados

Somos movidos por resultados, desafios nos provocam e motivam superação a todo momento, com responsabilidade social e ambiental.



Linha do Tempo

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

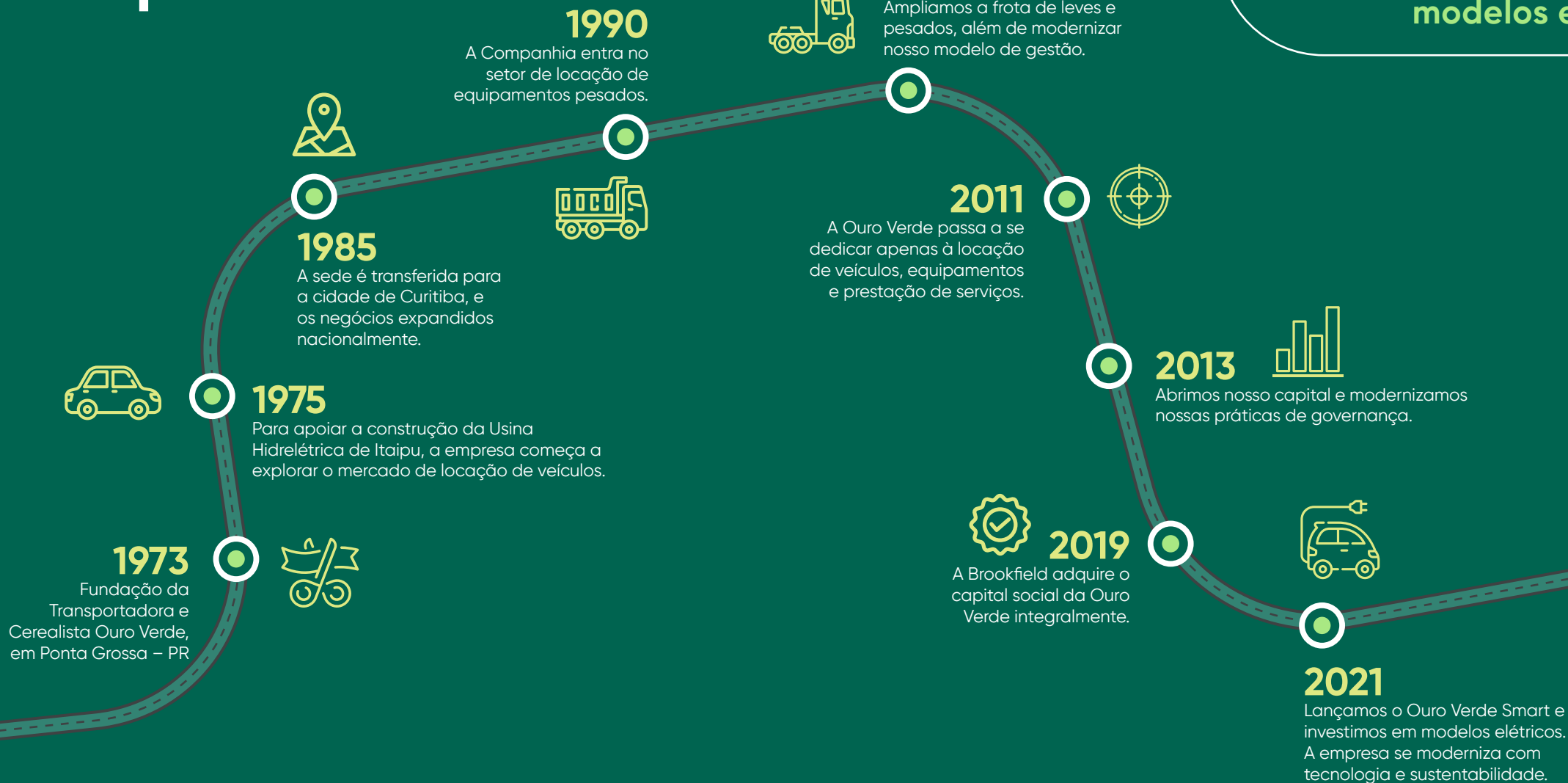
RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Em 2021, lançamos o Ouro Verde Smart e investimos em modelos elétricos.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Destaque do ano



Ouro Verde Smart

Lançamos nossa primeira plataforma de contratação de frotas 100% digital para PMEs (pequenas e médias empresas).



ESG

Lançamos nossa Jornada ESG e criamos uma área dedicada ao tema. Para mostrar nosso compromisso público com a sustentabilidade, nos tornamos signatários da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.



ISO 14001

Nossa Matriz e Unidade de Vendas de Ativos em Curitiba (PR), as Unidades de Belo Horizonte (MG) e Sertãozinho (SP) receberam a certificação ISO 14001.



Nova sede

Inauguramos nossa nova Matriz e Unidade de Vendas de Ativos em Curitiba (PR).



Novos investimentos

Recebemos aporte de R\$ 212,3 milhões da Brookfield.



Nossas pessoas

Encerramos o ano de 2021 com 1.419 colaboradores.



Alta no resultado financeiro

Obtivemos receita operacional líquida de R\$ 917,2 milhões, número 12,4% superior ao resultado de 2020. Nosso lucro líquido de R\$ 57,9 milhões foi 338,9% superior ao do ano anterior.



Aumento da frota

Nossa frota cresceu 51% comparado a 2020, chegando a mais de 35 mil veículos leves e pesados.



Boa conduta

Lançamos o programa Ação e Direção, direcionado a orientar, monitorar e premiar nossos melhores condutores.



Prêmios e Certificações



Selo Pró-ética

Fomos a única empresa do nosso setor reconhecida pelo Selo Pró-ética, da Controladoria-Geral da União (CGU).



Great Place to Work

Fomos reconhecidos como uma das 20 melhores empresas para trabalhar no Paraná. Ficamos com a 13ª colocação neste seletor *ranking*.



Prêmio Sesi ODS

Obtivemos o primeiro lugar na categoria Grande Empresa pela contribuição do Programa de Voluntariado Juntos Somos Mais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Instituto MESC

Recebemos o selo de certificação do Instituto Mesc – Melhores Empresas em Satisfação do Cliente – como uma das melhores companhias do país no segmento de terceirização de frotas.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

Jornada ESG

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI





Gestão Sustentável

O tema ESG (sigla em inglês para Meio Ambiente, Social e Governança) tem assumido um contexto prático nas organizações, que entenderam os riscos reputacionais, financeiros, comerciais, de *compliance* e de bem-estar interno relacionados a esta agenda. Os setores formais da economia estão pressionados a determinar mecanismos de controle que minimizem ou eliminem estes riscos, enquanto favorecem toda a cadeia de *stakeholders*, em especial as comunidades e o patrimônio ambiental.

As organizações que adotam uma gestão baseada em princípios ESG têm ganhos plenos e contínuos. Entre eles: a ampliação do valor compartilhado, que fortalece o posicionamento da empresa junto ao seu mercado consumidor; o orgulho e bem-estar dos colaboradores em fazer parte de uma instituição que trabalha para além do lucro; e o aumento da eficiência na gestão de recursos naturais em seus processos e serviços.

Em 2021, a Ouro Verde foi motivada pela Brookfield a revisar sua estratégia com o objetivo de incorporar a agenda ESG em seus processos e



Com a Jornada ESG 2022-2026, estabelecemos compromissos e ambições divididos em 7 Princípios Estratégicos.

serviços de forma pragmática, visando gerar valor à organização e seus *stakeholders*. Foi criada uma área de ESG para trazer visibilidade a essa motivação e desenvolver ações coerentes com o negócio, de forma a atender às prerrogativas e expectativas do mercado em que atuamos e os anseios das comunidades onde estamos presentes.

Desta forma, criamos a Jornada ESG 2022-2026 da Ouro Verde, com o estabelecimento de compromissos e ambições aprovados pelo Conselho da Companhia, divididos em 7 Princípios Estratégicos. A Jornada está apoiada por uma estrutura de governança composta por um Comitê Diretivo e 6 Grupos de Trabalho, permitindo um fluxo operacional e decisório amplo com legitimidade.

A Jornada ESG da Ouro Verde tem motivação legítima, capilaridade do tema junto ao processo decisório da Companhia, estruturação de ações pragmáticas e interface efetiva e responsável com as partes interessadas. Os critérios adotados pela Companhia fortalecem nossa crença de que estamos no caminho certo para obter resultados consistentes.





| | Nossos Valores | Princípios Estratégicos | Nossos Compromissos | Ambições | Metas | ODS Correspondentes |
|--|----------------|---|---|---|--|--|
| <p>Nosso propósito</p> <p>Valorizamos nossas pessoas</p> <p>Colocamos nosso foco no cliente</p> <p>Buscamos excelência em serviços sempre</p> <p>Simplificar a vida dos nossos clientes com soluções completas, inovação em aluguel de ativos e serviços confiáveis</p> | |  GENTE | <p>Estimular a cultura de inclusão entre nossos colaboradores e contratados, contribuindo para a construção de oportunidades de redução das desigualdades.</p> | <ul style="list-style-type: none"> > Ampliação da presença de mulheres em nosso quadro operacional e em cargos de liderança. > Ampliação da presença de profissionais com deficiência e 50+ em nosso quadro de colaboradores. | <ul style="list-style-type: none"> > 25% dos cargos operacionais e 37% da liderança até 2026. > 5,1% de profissionais com deficiência e 19% de profissionais com 50 anos ou mais até 2026. |     |
| | |  FINANÇAS | <p>Alinhamento das políticas de captação e investimentos sob uma perspectiva ESG.</p> | <ul style="list-style-type: none"> > Elegibilidade de captação de recursos financeiros com a chancela ESG (ex: <i>green funds, social funds, SLB</i>). > Uso de linhas incentivadas para fortalecer os investimentos em projetos de sustentabilidade. | <ul style="list-style-type: none"> > Início a partir de 2022. > Início a partir de 2023. |  |
| | |  CUSTOMER EXPERIENCE | <p>Desenvolver e transformar a experiência do cliente na utilização dos ativos para um modelo sustentável de longo prazo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> > Estabelecer frota (leves e pesados) movida por energia limpa. > Promover a digitalização da experiência do cliente, com maior eficiência energética e disponibilidade. > Oferecer ao mercado mecanismos de redução de emissões de <i>Greenhouse Gases</i> (gases de efeito estufa) com benefícios financeiros, operacionais e sustentáveis de longo prazo. | <ul style="list-style-type: none"> > 10% até 2026. > 100% até 2026. > 100% até 2026. |    |
| | |  EFICIÊNCIA | <p>Reutilização dos resíduos sólidos gerados pela Ouro Verde seus fornecedores operacionais com geração de valor compartilhado ambiental, social e econômico às comunidades onde atuamos e à própria organização.</p> | <ul style="list-style-type: none"> > Reutilização dos resíduos gerados pela Ouro Verde com benefícios ambiental, social e econômico. > Reutilização dos resíduos gerados pelos fornecedores operacionais (pneus usados e sucata metálica). > Eliminação dos impactos ambientais negativos da Ouro Verde. | <ul style="list-style-type: none"> > 100% até 2025. > 40% até 2026. > 100% até 2024. |     |



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Nosso propósito

Simplificar a vida dos nossos clientes com soluções completas, inovação em aluguel de ativos e serviços confiáveis

Nossos Valores

Buscamos excelência em serviços sempre

Construimos uma reputação sólida

Capaz de nos levar a resultados extraordinários

Princípios Estratégicos



GOVERNANÇA



CYBER SECURITY



CULTURA CORPORATIVA

Nossos Compromissos

Manter e fortalecer uma reputação ética, íntegra e sustentável para nossos colaboradores, contratados, fornecedores e clientes.

Desenvolver a maturidade corporativa em ações de *cybersecurity* integrada à sustentabilidade dos negócios.

Promover e estimular a prática de gestão "walk the talk" de forma efetiva pela liderança da organização.

Ambições

- > Consolidar os princípios de integridade e ética entre os colaboradores.
- > Realizar o mapeamento de riscos corporativos e operacionais da organização e respectivos mecanismos de controle e gerenciamento.
- > Implementação de mecanismos de controle de integridade e ética pós-contrato durante sua vigência aos fornecedores.

- > Ampliação dos índices de maturidade da Companhia em segurança cibernética, favorecendo maior segurança dos fluxos de dados e informações.
- > Desenvolver e implantar um DRP TI (Disaster Recovery Planning) dos sistemas produtivos, reduzindo o impacto operacional em eventos de crise cibernética.
- > Construir um programa de conscientização em segurança cibernética para os colaboradores e contratados.

- > Estabelecer uma reputação ética, íntegra e sustentável para nossos colaboradores, contratados, fornecedores e clientes.
- > Implementação de instrumentos de análises de competências e performance com métricas de ESG para colaboradores elegíveis.

Metas

- > 100% até 2026.
- > 100% até 2026.
- > 50% até 2026.

- > Em média, 1,9% até 2024.
- > Até 2024.
- > 100% até 2023.

- > Até 2025.
- > 100% até 2024.

ODS Correspondentes





Materialidade GRI 102-46

Para a priorização de conteúdo neste relatório, a Ouro Verde realizou um processo de construção de matriz de materialidade, finalizado em março de 2022. A matriz de materialidade consiste na identificação dos temas mais relevantes para a Companhia, ou seja, que são capazes de influenciar ações, decisões e desempenho do negócio por estarem relacionados a impactos e oportunidades.

Participaram da pesquisa *online* clientes, fornecedores, colaboradores, instituições financeiras e do terceiro setor, parceiros de negócio, universidades e representantes da imprensa. Foram realizadas dez entrevistas internas com nossos executivos e cinco entrevistas externas com representantes do terceiro setor, fornecedores e clientes. **GRI 102-40, 102-42**

Ao final, nossa matriz definiu seis temas prioritários: Ética, Integridade e *Compliance*; Negócios Sustentáveis, Inovação e Resiliência do Negócio; Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores; Diversidade, Inclusão e Equidade; Saúde, Segurança e Bem-estar; e Eficiência Energética. Os temas estão em harmonia com a Jornada ESG da Ouro Verde. Confira mais informações sobre os tópicos materiais na tabela a seguir. **GRI 103-1**

O PROCESSO FOI REALIZADO EM QUATRO ETAPAS:



Identificação:

mapeamento dos públicos de interesse (*stakeholders*) consultados durante o processo, assim como dos documentos e análises setoriais pertinentes.



Priorização:

os *stakeholders* são ouvidos por meio de entrevistas e questionários *online* e apontam os temas mais relevantes de acordo com sua percepção.



Análise:

os resultados da etapa anterior são revistos e servem de insumo para a elaboração da matriz.









Validação:

a matriz é apresentada e validada pelas lideranças da Companhia.



A matriz de materialidade consiste na identificação dos temas mais relevantes para a Companhia.



| Tópico Material GRI 102-47, 103-1 | Explicação de por que o tópico é material | Onde os impactos ocorrem | Envolvimento da organização com os impactos | Limitações específicas quanto ao limite do tópico |
|---|--|--------------------------------|---|--|
|  Negócios sustentáveis, Inovação e Resiliência do Negócio | Buscar alternativas mais sustentáveis para o negócio, considerando inovação e transição para uma matriz energética mais limpa. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Envolvimento das áreas comercial, financeira, <i>pricing</i> , <i>marketing</i> , operações e sustentabilidade para estruturação de estratégias de longo prazo. | ✗ Não há |
|  Ética, Integridade e Compliance | Atuar com padrões rígidos de Ética, Integridade e <i>Compliance</i> para atender aos padrões de exigência do mercado. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Envolvimento integral em todos os níveis da organização, desde a alta administração até os níveis operacionais. | ✗ Não há |
|  Atração, Desenvolvimento e Retenção de Colaboradores | Ser uma empresa atraente, tanto para entrada quanto para retenção de talentos e para garantir condições adequadas de trabalho em todas as áreas, cobrindo tanto a ampla área geográfica de atuação, quanto às diferentes realidades culturais. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Política corporativa, integral em todos os níveis da organização, desde a alta administração aos níveis operacionais. | ✗ Não há |
|  Diversidade, Inclusão e Equidade | Buscar equidade de gênero em diversos níveis e áreas da empresa, incluindo liderança, e ampliar o olhar para outros grupos. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Integral em todos os níveis da organização, da alta administração aos níveis operacionais. | ✗ Não há |
|  Saúde, Segurança e Bem-estar | Garantir segurança nas operações, tanto para colaboradores quanto para clientes. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Integral em todos os níveis da organização, da alta administração aos níveis operacionais. | ✗ Não há |
|  Eficiência Energética | Aumentar a eficiência energética nos equipamentos e operações, visando à redução do consumo de energia; promover a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e o combate às mudanças climáticas. | ↘↙ Dentro ↖↗ Fora | Iniciativas estabelecidas, lideradas pelas áreas de operações e <i>facilities</i> e sustentabilidade na busca de projetos e oportunidades de redução de consumo, fontes de energia mais eficientes e renováveis. Em paralelo, há o início do primeiro inventário de emissões atmosféricas, visando um projeto de redução de emissões e buscando agregar valor às operações, às atividades comerciais e à sustentabilidade da organização. | ✗ Não há |



Compromissos GRI 102-12, 102-13

Pacto Global e ODS

Em 2021, nos tornamos signatários da Rede Brasil do Pacto Global da ONU. A instituição promove a sustentabilidade corporativa por meio de Dez Princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A adesão corresponde a um desejo da Companhia de informar-se e adaptar-se às mais modernas práticas ESG desenvolvidas por empresas nacionais e internacionais. Também mostra nosso compromisso com a Agenda 2030, iniciativa global lançada em 2015 por 193 países, incluindo o Brasil, que propõe ação pública e privada para atingir os 17 ODS relacionados aos desafios do nosso tempo.

Instituto Ethos e Pró-Ética

Somos associados ao Instituto Ethos, organização que visa mobilizar, sensibilizar e ajudar empresas a gerir negócios de modo sustentável. Junto ao Ethos, assinamos o Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, iniciativa desenvolvida para unir empresas por um mercado mais íntegro e ético e erradicar o suborno e a corrupção. O Ethos também é parceiro da Controladoria-Geral da União (CGU) na promoção do Selo Pró-Ética, distinção obtida pela Ouro Verde em 2021 (para mais informações consulte a página 30).

Outras iniciativas

> **Movimento Uma:** apoiamos esta iniciativa voltada ao empoderamento das mulheres, formada pela união de grupos, organizações, empresas e entidades que valorizam ações em nome deste público.

> **ReVE – Rede de Voluntariado Empresarial:** iniciativa criada em 2012 com o objetivo de fomentar diálogos e experiências entre empresas mantenedoras de programas de voluntariado corporativo localizadas no Paraná.

> **RIS – Rede de Investidores Sociais:** criada com o objetivo de organizar, apoiar e fomentar os investimentos sociais privados na região do Paraná, com apoio mútuo, ampliação da consistência das ações, diálogos com o poder público, academia e Organizações da Sociedade Civil (OSC).

> **Diretivo RH:** iniciativa desenvolvida pela consultoria Lapidus com a missão de potencializar a capacidade profissional e os conhecimentos dos executivos de RH por meio do intercâmbio de informações e da análise conjunta de problemas e soluções nos eixos conhecimento, tecnologia e gestão com estratégia prática.



Mantemos compromisso com a Rede Brasil, do Pacto Global, e com o Instituto Ethos.



SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Governança





Estrutura e organograma GRI 102-18

De acordo com o seu Estatuto Social, a Ouro Verde é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria Estatutária. O Conselho é composto por no mínimo três e no máximo nove membros, com mandato de dois anos e reeleição permitida. Todos são eleitos e destituídos pela Assembleia Geral, que, entre outras atribuições, examina e vota as demonstrações financeiras, a destinação do lucro líquido e a distribuição de dividendos, determina a remuneração do Conselho e da Diretoria e pode alterar o Estatuto Social.

São funções do Conselho de Administração orientar os negócios da Companhia, aprovar o orçamento, políticas, planos estratégicos e de expansão, convocar a Assembleia Geral, eleger e destituir Diretores, assim como fixar suas atribuições. Já a Diretoria Estatutária deve ter no mínimo dois e no máximo cinco membros, sendo necessariamente um Diretor Presidente e um Diretor de Finanças e de Relações com Investidores. Os mandatos da Diretoria também são de dois anos, com possibilidade de reeleição. A Diretoria deve cumprir e fazer cumprir o Estatuto Social, as deliberações da Assembleia e do Conselho, assim como representar a Companhia e colocar seus planos em prática.

Os quadros abaixo indicam o organograma da Companhia em 2021:

| Membros do Conselho de Administração | Cargo |
|---------------------------------------|-----------------|
| Alexandre Honore Marie Thiollier Neto | Presidente |
| Ana Lucia Poças Zambelli | Vice-presidente |
| Felipe Cardoso de Gusmão Cunha | Membro efetivo |
| Rafael Thor de Moura Rebelo Rocha | Membro efetivo |

| Diretoria | Cargo |
|--------------------------|--|
| Cláudio José Zattar | Diretor-Presidente (estatutário) |
| Carlos Augusto Moreira | Diretor de Finanças e de Relações com Investidores (estatutário) |
| Alexandre Rodrigues | Diretor Executivo de Operações |
| Alexander de Assumpção | Diretor de Pricing |
| Alexei Korb | Diretor Executivo de Tecnologia e Inovação |
| Hélcio Tadeu Tessaro | Diretor Executivo de Recursos Humanos |
| Laura Rymza Barbosa | Diretoria Jurídica & Compliance |
| Lucas Barboza | Diretor Executivo de Suprimentos |
| Manuel Messias da Silva | Diretor Executivo Comercial e Marketing |
| Paulo Eduardo Sorge | Diretor Executivo de Vendas de Ativos |
| Fernanda Rosty Warkentin | Coordenadora de Auditoria Interna |



**O nosso comitê de
Ética e Integridade se
reúne trimestralmente
para debater sobre
as diretrizes de
compliance e deliberar
sobre investigações de
relatos registrados no
Canal Confidencial.**

Temos também um Comitê de Ética e Integridade representado por membros da Ouro Verde e da Brookfield que se reúne trimestralmente ou sempre que necessário e dita as diretrizes para a área de *compliance* da Companhia, além de acompanhar e deliberar sobre as investigações de relatos recebidos no nosso Canal Confidencial.

| Comitê de Ética e Integridade | Cargo |
|-------------------------------|---|
| Cláudio José Zattar | Diretor-Presidente da Ouro Verde e Presidente do Comitê de Ética e Integridade da Ouro Verde |
| Laura Rymza Barbosa | Diretora Jurídica & <i>Compliance</i> |
| Hélcio Tadeu Tessaro | Diretor Executivo de RH da Ouro Verde |
| Carlos Augusto Moreira | Diretor Executivo de Finanças e RI da Ouro Verde |
| Ana Zambelli | <i>Managing Director</i> da Brookfield e Vice-Presidente do Conselho de Administração da Ouro Verde |
| Matheus Sabbag Leonel | Diretor de <i>Compliance</i> da Brookfield |
| Alessandra Pimentel Hoeller | Diretora de Auditoria da Brookfield |
| Rafael Thor | Vice-Presidente Sênior da Brookfield e Membro do Conselho de Administração da Ouro Verde |



Programa de Integridade



TÓPICOS MATERIAIS RELACIONADOS:
Ética, Integridade e Compliance.

Nosso Programa de Integridade consiste em um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, conformidade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos potenciais na empresa, conforme exige a Lei Anticorrupção 12.846/2013, regulamentada pelo decreto 8.420/2015. O Programa de Integridade da Ouro Verde foi atualizado e ampliado com a entrada da Brookfield em 2019. As alterações deixaram-no mais forte e robusto, de acordo com padrões internacionais aplicados em todas as empresas controladas pelo Grupo. **GRI 102-11**

O Programa é composto pelos seguintes elementos: Governança e Compromisso da Administração, Código de Conduta Ética para Colaboradores e Fornecedores, Canal Confidencial, Políticas e Procedimentos, Avaliação de Riscos, Comunicação e Treinamento, Controles Internos, *Due Diligence*, Monitoramento, Reporte e Revisão. **GRI 103-2, 103-3 | 205**

O Código de Conduta Ética Profissional orienta colaboradores sobre a manutenção de princípios éticos no ambiente de trabalho e na relação com *stakeholders*. Também traz diretrizes sobre como agir em caso de suspeitas de violação de conduta.

Aplicamos nossos códigos de conduta ética, políticas e procedimentos, com o objetivo de orientar a conduta esperada por nossos colaboradores e detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a empresa, terceiros ou administração pública, nacional ou estrangeira.



NOSSAS POLÍTICAS E CÓDIGOS INCLUEM:



Código de Conduta Ética Profissional



Política e Programa Antissuborno e Anticorrupção



Política de Divulgação de Ato e Fato Relevante



Política e Normas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais (LGPD)



Norma de Conflito de Interesses e Compromisso de Confidencialidade



Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências



Política de Ambiente de Trabalho Positivo



Política de Segurança da Informação



Código de Conduta Ética para Fornecedores



Normas de Avaliação de Riscos de Terceiros



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Alguns documentos do Programa de Integridade são públicos e podem ser consultados na nossa página <https://www.ouroverde.net.br/> no menu Programa de Integridade, ou no menu Governança Corporativa da nossa página de Relações com Investidores: <http://ri.ouroverde.net.br/>.

Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho no qual colaboradores possam relatar violações ao Código de Conduta Ética, às normas, políticas e procedimentos da empresa ou a leis, normas e regulamentos aplicáveis. Possuímos um Canal Confidencial, disponível na nossa página <https://www.ouroverde.net.br/>, também por meio de telefone (0800 591 2794), e-mail (ouroverde@canalconfidencial.com.br) e site (<https://www.canalconfidencial.com.br/ouroverde/>), sendo possível pelo relatante verificar o andamento das denúncias realizadas, além de incluir informações complementares àquelas já prestadas e responder a eventuais questionamentos realizados durante a apuração. O canal é administrado por uma empresa externa e está acessível a todos os *stakeholders*. **GRI 103-2, 103-3 | 406**

Todos os relatos recebidos são devidamente investigados pela Auditoria Interna e pelas áreas de *Compliance* e Recursos Humanos, podendo contar com apoio de assessores externos quando necessário, com o acompanhamento do Comitê de Ética e Integridade. **GRI 103-2, 103-3 | 406**

Mecanismos de queixa **GRI 103-2**

Queixas

2021

| | |
|---|--------------------|
| Nome do mecanismo de queixa | Canal Confidencial |
| Número de queixas identificadas por meio do mecanismo | 55 |
| Número de queixas endereçadas | 46 |
| Número de queixas resolvidas | 58 |
| Número de queixas registradas antes do período, mas resolvidas no decorrer deste (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021) | 18 |



CANAL CONFIDENCIAL

OURO VERDE





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

A disseminação de uma cultura ética é um dos pontos fortes da Ouro Verde quando o assunto é governança. A Gestão da Ética busca contribuir para a construção de um ambiente de trabalho que preserve a integridade dos valores da Companhia. Nosso Programa de Integridade gera transparência e confiança nas relações de trabalho entre colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros, minimiza riscos de ocorrência de más práticas e atribui aos nossos profissionais responsabilidade pelas consequências das decisões de atos praticados. **GRI 102-11**

Defendemos que a alta liderança guie pelo exemplo, ao pautar suas ações de acordo com princípios éticos, enquanto os colaboradores devem se sentir donos da cultura corporativa de integridade. Anualmente, reforçamos o conhecimento e adesão ao nosso Programa de Integridade por meio de treinamentos obrigatórios e eletivos para nossos colaboradores, além de comunicados sobre nossas Políticas Anticorrupção e Antissuborno. Já os terceiros são treinados ou comunicados sobre o Código de Conduta Ética para Fornecedores. As tabelas a seguir indicam a quantidade de colaboradores treinados ou comunicados: **GRI 205-2**

| Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região ¹ | Comunicados | Treinados |
|--|-------------|-----------|
| Norte | | |
| Número total de colaboradores | 1 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 1 | 1 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Nordeste | | |
| Número total de colaboradores | 21 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 21 | 19 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 90,48 |
| Centro-Oeste | | |
| Número total de colaboradores | 364 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 364 | 343 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 94,23 |

| Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região ¹ | Comunicados | Treinados |
|--|-------------|-----------|
| Sudeste | | |
| Número total de colaboradores | 583 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 583 | 543 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 93,14 |
| Sul | | |
| Número total de colaboradores | 513 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 513 | 487 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 94,93 |
| Total | | |
| Número total de colaboradores | 1.482 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 1.482 | 1.392 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 93,93 |

¹ Importante frisar que os treinamentos válidos para 2021 foram realizados em Novembro de 2020, com repescagem da base de colaboradores em julho e agosto de 2021, portanto a base de colaboradores treinados fica divergente da base de colaboradores ativos informada pelo RH.



| Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional ¹ | Comunicados | Treinados |
|---|-------------|-----------|
| Diretor | | |
| Número total de colaboradores | 7 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 7 | 7 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Gerente | | |
| Número total de colaboradores | 37 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 37 | 37 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Coordenador | | |
| Número total de colaboradores | 49 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 49 | 49 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |

| Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional ¹ | Comunicados | Treinados |
|---|-------------|-----------|
| Supervisor | | |
| Número total de colaboradores | 28 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 28 | 28 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Administrativo | | |
| Número total de colaboradores | 531 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 531 | 527 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 99,25 |
| Operacional | | |
| Número total de colaboradores | 791 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 791 | 708 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 89,51 |

| Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional ¹ | Comunicados | Treinados |
|---|-------------|-------------|
| Líder | | |
| Número total de colaboradores | 39 | |
| Número total de colaboradores comunicados/treinados | 39 | 36 |
| Percentual de colaboradores comunicados/treinados (%) | 100 | 92,31 |
| Total | 100 | 93,9 |

¹ Importante frisar que os treinamentos válidos para 2021 foram realizados em Novembro de 2020, com repescagem da base de colaboradores em julho e agosto de 2021, portanto a base de colaboradores treinados fica divergente da base de colaboradores ativos informada pelo RH.



Número total e percentual de trabalhadores aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por categoria funcional¹

| | Comunicados | Treinados |
|---|-------------|-----------|
| Aprendizes | | |
| Número total de trabalhadores | 14 | |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 14 | 14 |
| Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Estagiários | | |
| Número total de trabalhadores | 3 | |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 3 | 3 |
| Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |
| Total | | |
| Número total de trabalhadores | 17 | |
| Número total de trabalhadores comunicados/treinados | 17 | 17 |
| Percentual de trabalhadores comunicados/treinados (%) | 100 | 100 |

Número total e percentual de parceiros de negócio para os quais foram comunicadas as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização¹

| | Comunicados | Treinados |
|---|-------------|-----------|
| Número total de parceiros comunicados/treinados | 174 | 162 |
| Percentual de parceiros comunicados/treinados (%) | 100 | 92 |

¹Importante frisar que os treinamentos válidos para 2021 foram realizados em Novembro de 2020, com repescagem da base de colaboradores em julho e agosto de 2021, portanto a base de colaboradores treinados fica divergente da base de colaboradores ativos informada pelo RH.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Ferramentas de comunicação interna e palestras, algumas com convidados externos, também são usadas com o objetivo de disseminar uma cultura íntegra. Anualmente, prevemos a contratação de consultorias externas para realizar análise de riscos relacionados a suborno, corrupção e lavagem de dinheiro, e costumamos aplicar as melhorias propostas.

Todas as nossas operações são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção. Em 2021, realizamos avaliações periódicas sobre diversos públicos de interesse, tais como fornecedores, com monitoramento conforme diretrizes e normas da empresa; clientes de locação e venda de ativos; em recursos humanos, procurações e contratações/admissões de gestores; em programas sociais e patrocínio. Entre os tipos de risco, avaliamos os referentes a imagem, suborno, corrupção e lavagem de dinheiro, propina, pagamento facilitador e vantagem indevida no relacionamento com funcionários públicos, conflito de interesses e PEP (pessoa politicamente exposta, na sigla em inglês) considerando até o nível dos sócios, e os relacionados com a reputação e integridade da empresa. **GRI 205-1**

A *due diligence* é realizada antes de determinadas operações, como fechamento de contratos com fornecedores e clientes, venda de ativos, operações de M&A (*mergers and acquisitions*) de empresas ou ativos. A metodologia para a *due diligence* varia de acordo com a situação da pessoa – se física ou jurídica – avaliada, bem como os riscos de suborno e lavagem de dinheiro identificados. Os processos são validados periodicamente de acordo com a norma específica para cada processo ou operação. **GRI 205-1**

Por contrato, nossos fornecedores se comprometem a não praticar corrupção, suborno, trabalho infantil, escravo, ou apoiar terrorismo. A atenção à boa governança também guia nossa relação com os clientes. Temos uma interface constante entre o time jurídico e o comercial para a geração de contratos fidedignos às negociações, ou seja, que garantam aos clientes a entrega dos serviços da forma como foram negociados.



A Governança é um dos Princípios Estratégicos da nossa Jornada ESG, lançada em 2021. Temos como ambição: manter e fortalecer uma reputação ética, íntegra e sustentável para nossos colaboradores, contratados, fornecedores e clientes. Para isso, criamos metas de médio prazo relacionadas à consolidação dos nossos princípios de ética e integridade entre nossos colaboradores, a implementação de mecanismos de controle, e o mapeamento e gerenciamento de riscos corporativos e operacionais.





Selo Pró-ética

Em 2021, a Ouro Verde foi reconhecida com o Selo Pró-Ética, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos, que distingue companhias comprometidas com a ética e integridade. De acordo com a CGU, o selo tem a intenção de conscientizar empresas sobre seu papel no enfrentamento da corrupção, ao se posicionarem pela prevenção e combate de práticas ilegais; reduzir riscos de fraude e corrupção nas relações entre os setores público e privado; e contribuir para tornar o ambiente corporativo brasileiro mais íntegro, ético e transparente.

Na edição 2020-2021, 327 empresas solicitaram acesso ao programa do Pró-Ética, 236 forneceram todas as informações ao questionário de avaliação, 195 foram admitidas e 67 premiadas pelas boas práticas. Esta foi a primeira vez que a Ouro Verde realizou uma candidatura ao Selo, e sua seleção mostra um amadurecimento com relação a princípios e ações de integridade. No nosso setor de atuação, fomos a única empresa premiada.

Para se candidatarem, as companhias precisam ser signatárias do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos, além de comprovar a existência e manutenção de um programa robusto e efetivo de integridade.

A avaliação aborda seis temas: Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética; Políticas e Procedimentos; Comunicação e Treinamento; Canais de Denúncia e Remediação; Análise de Risco e Monitoramento do Programa de Integridade; e Transparência e Responsabilidade Social. Esta edição concedeu pontuação extra a empresas que contribuíram com ações de enfrentamento à crise econômico-social e de saúde pública gerada pela pandemia da covid-19.



O reconhecimento demonstra o comprometimento da Ouro Verde com a ética e a integridade no ambiente de trabalho.

EMPRESA
**PRÓ
ÉTICA**
2020-2021





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

LGPD GRI 103-2, 103-3 | 418

A Ouro Verde valoriza a relação de confiança com todas as partes com as quais se relaciona e está comprometida com a proteção e a privacidade dos dados pessoais. Neste sentido, cumprimos a legislação aplicável sobre o tema, com destaque para a Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/2018 (LGPD), realizando o tratamento de dados pessoais em conformidade com as bases legais aplicáveis. O *assessment* e implementação dos processos de privacidade e segurança de dados foram conduzidos por empresa especializada, a PwC, que apoiou com os processos de avaliação, desenvolvimento de procedimentos, políticas, treinamentos e contratação de ferramenta (*OneTrust*) para garantir a segurança dos dados de ponta a ponta. Também temos políticas relacionadas à gestão, proteção e privacidade de dados de nossos *stakeholders*. São elas:

- Política de Segurança da Informação: estabelece normas e procedimentos relacionados ao tema, orienta sobre condições de uso dos recursos de TI (Tecnologia da Informação), implementação de controles e processos.
- Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais: descreve como os dados pessoais devem ser tratados e visa assegurar que colaboradores e terceiros cumpram a LGPD.
- Política de Uso de Cookies: explica como a empresa utiliza os *cookies* dos usuários de suas páginas.



Todas as políticas relacionadas ao tema podem ser encontradas *aqui*, onde também é possível registrar solicitações com relação ao uso de dados pessoais, previstas na LGPD.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Pessoas



Gestão e Desenvolvimento



TÓPICOS MATERIAIS RELACIONADOS:
**Atração, Desenvolvimento e Retenção de
Colaboradores; Diversidade, Inclusão e Equidade.**

O cuidado com os colaboradores é essencial para atingirmos metas e entregarmos o nosso propósito aos clientes. Por isso, o tema Gestão e Desenvolvimento de Pessoas está contemplado em nossa Jornada ESG. **Gente** é um dos sete Princípios Estratégicos da nossa Jornada, com a inclusão de ambições específicas que demonstram a atenção da Companhia com o seu capital humano.

Um dos compromissos do Princípio Estratégico Gente é “Estimular a cultura de inclusão entre nossos colaboradores e contratados, contribuindo para a construção de oportunidades de redução das desigualdades”. Com foco em atingir este objetivo, no ano de 2021, análises e pesquisas do perfil demográfico de nossos colaboradores foram realizadas, permitindo compreender, de forma efetiva, as reais demandas e expectativas de inclusão segregadas por gênero, orientação sexual, raça, PcDs e profissionais 50+. Como resultado, iniciamos em 2021 ações de inclusão de profissionais mais diversos com foco em mulheres – sejam em posições de liderança como em níveis operacionais, como motoristas – PcDs e profissionais 50+. A partir de 2022, ações ainda

mais inclusivas focadas nos públicos LGBTQA+ e na diversidade racial serão fortalecidas, permitindo que a longo prazo a população da Ouro Verde seja um reflexo da população brasileira, ao promover um ambiente profissional inclusivo onde todos são respeitados por suas histórias, escolhas pessoais e sejam valorizados pela diversidade de seus princípios.. **GRI 103-2, 103-3 |405**

As tabelas a seguir indicam nossa diversidade atual, considerando categoria funcional, gênero, idade e região geográfica.



**Metas da Jornada
ESG da Ouro Verde
para diversidade
até 2026:**

Ampliar a presença de profissionais com deficiência para **5,1%** e maiores de 50 anos para **19%**.

Atingir **25%** de mulheres no quadro operacional e **37% em cargos de liderança**.

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOASRELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOSSUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**Colaboradores por tipo de contrato de trabalho e gênero** GRI 102-8

| Tipo de contrato | 2021 | | Total |
|------------------|--------------|------------|--------------|
| | Homens | Mulheres | |
| Permanente | 1.127 | 292 | 1.419 |
| Temporário | 1 | 7 | 8 |
| Total | 1.128 | 299 | 1.427 |

Colaboradores por tipo de contrato de trabalho e região¹ GRI 102-8

| Região | Tempo indeterminado | | Total |
|--------------|---------------------|--------------|-------|
| | | | |
| N | 7 | 7 | |
| NE | 34 | 34 | |
| CO | 339 | 339 | |
| SE | 555 | 555 | |
| S | 484 | 484 | |
| Total | 1.419 | 1.419 | |

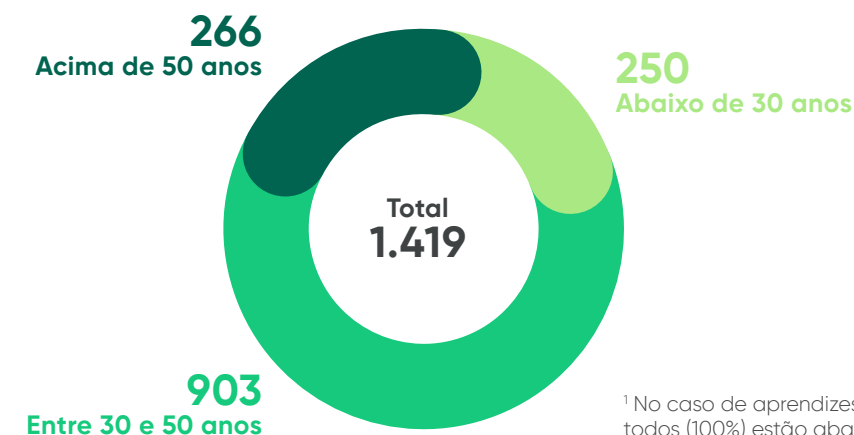
¹É nulo o quantitativo de colaboradores contratados por tempo determinado.**Colaboradores por tipo de emprego¹** GRI 102-8

Jornada integral

Homens



Mulheres

**Total**
1.419¹Não há colaboradores em jornada parcial.**Colaboradores por faixa etária¹** GRI 102-8**Colaboradores por categoria funcional e gênero** GRI 102-8

| | Homens | Mulheres | Total |
|----------------|--------------|------------|--------------|
| | 2021 | 2021 | 2021 |
| Diretor | 8 | 1 | 9 |
| Gerente | 28 | 4 | 32 |
| Coordenador | 28 | 18 | 46 |
| Supervisor | 29 | 3 | 32 |
| Líder | 35 | 2 | 37 |
| Administrativo | 315 | 169 | 484 |
| Operacional | 684 | 95 | 779 |
| Total | 1.127 | 292 | 1.419 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOASRELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

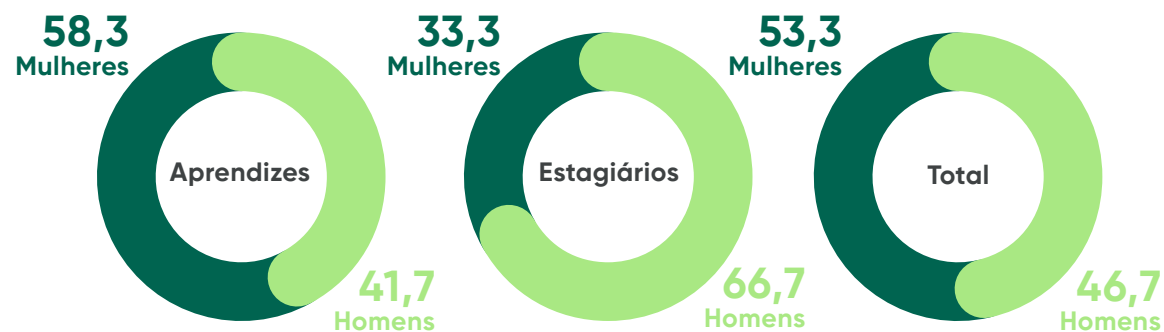
MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOSSUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**Trabalhadores por categoria funcional e gênero GRI 102-8**

| | 2021 | | Total |
|--------------|----------|----------|-----------|
| | Homens | Mulheres | |
| Aprendizes | 5 | 7 | 12 |
| Estagiários | 2 | 1 | 3 |
| Total | 7 | 8 | 15 |

Colaboradores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

| | 2021 | |
|----------------|-------------|-------------|
| | Homens | Mulheres |
| Diretor | 88,9 | 11,1 |
| Gerente | 87,5 | 12,5 |
| Coordenador | 60,9 | 39,1 |
| Supervisor | 90,6 | 9,4 |
| Líder | 94,6 | 5,4 |
| Administrativo | 65,1 | 34,9 |
| Operacional | 87,9 | 12,2 |
| Total | 79,4 | 20,6 |

Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1**Colaboradores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1**

| | 2021 | | |
|----------------|-------------------|--------------------|------------------|
| | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos |
| Diretor | 0 | 55,6 | 44,4 |
| Gerente | 0 | 90,6 | 9,4 |
| Coordenador | 0 | 91,3 | 8,7 |
| Supervisor | 6,2 | 81,3 | 12,5 |
| Líder | 16,2 | 73,0 | 10,8 |
| Administrativo | 22,1 | 71,3 | 6,6 |
| Operacional | 17,3 | 55,1 | 27,6 |
| Total | 17,6 | 63,6 | 18,7 |

Colaboradores dos grupos de sub-representados¹, por categoria funcional (%) GRI 405-1

| | 2021 | |
|----------------|-----------------|------------|
| | Pretos e Pardos | PCDs |
| Diretor | 0 | 0 |
| Gerente | 9,4 | 0 |
| Coordenador | 13,1 | 0 |
| Supervisor | 18,8 | 0 |
| Líder | 45,9 | 0 |
| Administrativo | 2,9 | 2,3 |
| Operacional | 4,2 | 4,4 |
| Total | 5,6 | 3,3 |

¹ Público LGBT não está incluído em minorias e/ou grupos vulneráveis.



Trabalhadores dos grupos de sub-representados^{1,2}, por categoria funcional (%) GRI 405-1

| | 2021 |
|--------------|-----------------|
| | Pretos e Pardos |
| Aprendizes | 16,67 |
| Estagiários | 0 |
| Total | 16,67 |

¹ Público LGBT não está incluído em minorias e/ou grupos vulneráveis.

² É nulo o quantitativo de colaboradores contratados por tempo determinado.

Treinamentos GRI 103-2, 103-3 | 404, 404-2

Em 2021, a área de Recursos Humanos investiu na modernização da nossa estrutura de desenvolvimento e capacitação, buscando a melhoria contínua das habilidades do nosso time. Criamos o Portal de Treinamentos da Ouro Verde, uma plataforma *online* disponível pela *web* ou em aplicativo que centraliza todos os treinamentos disponíveis aos nossos colaboradores, facilitando o acesso aos cursos, a apuração sobre a quantidade de pessoas treinadas e horas investidas em desenvolvimento.

Nosso Portal de Treinamentos oferece cursos sobre legislações relacionadas às atividades da Companhia, Política de Integridade e habilidades técnicas e comportamentais importantes para os nossos colaboradores. Temos ainda parcerias com instituições de ensino externas para fomentar o aprimoramento profissional.

A área de Treinamento & Desenvolvimento é responsável pela gestão e execução dos treinamentos obrigatórios, pela atualização do Portal e por fornecer os treinamentos solicitados através de LNT (Levantamento de Necessidades de Treinamentos) ou de programas corporativos. Monitoramos a realização dos treinamentos obrigatórios pelos colaboradores, a gestão orçamentária da área de T&D e a entrega de projetos específicos inerentes à área.



Em 2021, mais de 1,4 mil pessoas, praticamente a totalidade do nosso quadro, passaram por treinamentos relacionados a sua função.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Alguns treinamentos que atendem a necessidades específicas da Ouro Verde incluem:

> **FAT:** série de palestras direcionadas a colaboradores de nossas operações do agronegócio (etanol) sobre o benefício de *lay-off*, ou suspensão temporária de contratos, com o Fundo de Amparo ao Trabalhador. O programa auxilia na manutenção de emprego e capacitação de colaboradores operacionais na entressafra. Posteriormente, os aderentes ao FAT participam de cursos de desenvolvimento sobre saúde, segurança, gestão financeira e familiar, entre outros temas.

> **Programa Titânio:** visa capacitar e reciclar conhecimentos, além de proporcionar um momento de reintegração sobre a cultura, valores, propósito e expectativas da empresa. Em 2021, como parte do Titânio, realizamos 40 horas de capacitação e inclusão digital com cerca de 400 colaboradores de diversas regiões, de forma simultânea.

> **Escola de Mecânicos:** programa em parceria com as unidades do SENAI, tem foco no desenvolvimento profissional dos colaboradores dos times de manutenção.

> **Escola de Motoristas:** visa formar potenciais colaboradores, contribuir com a empregabilidade na região das operações, diminuir o tempo de seleção e a rotatividade de profissionais.

> **Get in the Game:** programa de imersão a novos colaboradores comerciais sobre nosso estilo de fazer negócio e nossas práticas de governança.

Também em 2021, iniciamos o Projeto Modelo de Gestão, para revisar o nosso modelo de avaliação de desempenho de colaboradores. O processo de revisão visa adequar a avaliação de desempenho ao propósito e valores institucionais.

Média de horas de capacitação de colaboradores por gênero GRI 404-1

| | 2021 |
|--------------|--------------|
| Homens | 85,57 |
| Mulheres | 24,4 |
| Total | 72,98 |

Média de horas de capacitação de colaboradores por categoria funcional GRI 404-1

| | 2021 |
|----------------|--------------|
| Diretor | 4,22 |
| Gerente | 9,03 |
| Coordenador | 9,04 |
| Supervisor | 12,00 |
| Administrativo | 14,46 |
| Operacional | 124,28 |
| Total | 73,17 |

Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional GRI 404-1

| | 2021 |
|--------------|-------------|
| Aprendizes | 9,17 |
| Estagiários | 5,43 |
| Total | 8,42 |



Criamos o Portal de Treinamentos da Ouro Verde, uma plataforma disponível pela web ou em aplicativo que centraliza todos os treinamentos disponíveis aos colaboradores.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Conhecimento para alavancar o negócio

Além dos treinamentos, temos outros projetos para difusão de conhecimento de forma contínua em nossa Companhia, seja por meio de parcerias com o mercado ou de programas internos de relacionamento com a liderança. São eles:

- > **Conexão Direta:** ação que traz conhecimento do mercado para dentro da empresa, com palestras de colaboradores de montadoras, clientes, fornecedores e demais parceiros a convite dos nossos diretores.
- > **Papo Aberto com o CEO:** a iniciativa promove um diálogo entre as áreas da Companhia e seu presidente, no qual há a oportunidade para sanar dúvidas sobre a estratégia da empresa e seu ramo de atuação.
- > **Gestão Multiplicadora:** disseminação para as equipes de temas importantes sobre o negócio. A pauta é definida entre as lideranças e cada líder é responsável pela divulgação ao seu time.



Benefícios GRI 401-2, 403-6

Nossos benefícios padrão são licença maternidade e paternidade, plano de saúde e odontológico, seguro de vida, vale-transporte, vale-refeição, vale-alimentação, auxílio-creche, Gympass e previdência privada. O plano de saúde compreende atendimentos presenciais ou via telemedicina. Os colaboradores e seus familiares também possuem acesso a atendimento psicológico, jurídico e financeiro por meio do Programa de Apoio Pessoal.

Em 2021, revisamos o pacote de benefícios oferecido pela Ouro Verde aos colaboradores. Como novidades, anunciamos a implementação, a partir de 2022, do direito à folga em dias de aniversário e a ampliação do plano de saúde a todas as unidades da Companhia. Também lançamos nossa Política de Trabalho Híbrido, que prevê a possibilidade de dois dias de *home office* e três dias de trabalho presencial para funções administrativas.

Como incentivos adicionais, temos um Programa de Participação nos Resultados (PPR), que visa recompensar nossos colaboradores com uma remuneração extra de acordo com o atingimento de metas da Companhia e das áreas.

Licença maternidade/paternidade GRI 401-3

| | | 2021 |
|---|----------|-------|
| Colaboradores que tiveram direito a tirar a licença | homens | 1.127 |
| | mulheres | 292 |
| Colaboradores que tiraram a licença | homens | 55 |
| | mulheres | 12 |
| Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença | homens | 42 |
| | mulheres | 12 |
| Colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença e continuaram colaboradores 12 meses após a volta ao trabalho | homens | 41 |
| | mulheres | 5 |
| Taxa de retorno | homens | 0,76 |
| | mulheres | 1 |
| Taxa de retenção | homens | 0,65 |
| | mulheres | 0,5 |

Proporção entre a remuneração do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual de todos os colaboradores GRI 102-38

| Remuneração ¹ | 2021 |
|---|--------------|
| Maior remuneração paga | 2.621.136,23 |
| Remuneração média anual para todos os colaboradores | 73.861,99 |
| Proporção | 0,03 |

¹ Os tipos de remuneração incluídos no cálculo são 13º salário, assistência médica e odontológica, auxílio-creche, funeral, bolsa-estágio, estudo, férias, gratificação de função, horas extras, PAT (VA e VR), Previdência Privada, Pró-labore, vale-transporte, transporte fretado, salário-base, comissões, PPR, seguro de vida.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens – por categoria funcional¹ GRI 405-2

| | 2021 |
|----------------|------|
| Diretor | 0,53 |
| Gerente | 0,42 |
| Coordenador | 1,04 |
| Supervisor | 0,94 |
| Administrativo | 0,93 |
| Operacional | 0,96 |
| Líder | 0,64 |
| Aprendizes | 1,06 |
| Estagiários | 1,14 |

¹As Unidades operacionais consideradas para o cálculo foram aquelas com maior concentração de colaboradores: Matriz (495 pessoas), UCP (402 pessoas), BP (169 pessoas) e UEL (160 pessoas).



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Atração e Retenção de Talentos **GRI 103-2, 103-3 | 401**

Nossa área de Recursos Humanos está focada em buscar no mercado profissionais com habilidades e conhecimentos necessários para o crescimento do nosso negócio. Esses conhecimentos podem estar relacionados à nossa atuação em mercados específicos ou a áreas técnicas em demanda na empresa.

As contratações na Ouro Verde são respaldadas pela Política de Orçamento de Pessoal, Movimentações e Recrutamento Interno. A abertura do processo acontece via *workflow* de requisição de pessoal, segue para a aprovação de gestores e para a definição de remuneração pela gestão do orçamento de pessoal. Depois das aprovações, a área de Recrutamento & Seleção inicia o processo de alinhamento de perfil, divulgação da vaga, triagens, testes e entrevistas para cada posição.

Além de conhecimentos e competências técnicas, buscamos profissionais que estejam alinhados com a nossa cultura corporativa. Após a aprovação nas entrevistas, os candidatos passam por testes comportamentais que medem a sua aderência aos nossos valores. Por meio do Programa de Indicação Premiada, colaboradores efetivos também podem indicar profissionais dentro dos perfis desejados e que se identifiquem com a Ouro Verde.

**Buscamos no mercado
profissionais com
habilidades necessárias
para o crescimento
do nosso negócio.**

Controlamos diariamente as vagas para acompanhar indicadores como: prazo de aprovação da vaga, tempo de vaga aberta, responsável pelo processo, gestor demandante, entre outros. Possuímos também a modalidade de recrutamento interno, que é direcionada a colaboradores efetivos, e tem como direcionadores a Política de Recrutamento Interno e a Política de Movimentações.

Com relação à retenção de talentos, atualmente trabalhamos com a consultoria da Fundação Getúlio Vargas em projeto para mapear competências e desenvolver ferramentas que visam reter talentos importantes para o negócio. Também temos como boa prática a Entrevista de Desligamento, uma conversa empática e não obrigatória para entender o ponto de vista de quem deixa a empresa e obter *feedbacks* de melhoria. Temos como premissa o diálogo claro e transparente com nossos colaboradores em todas as ocasiões, inclusive quando decidem encerrar a jornada conosco.

**Colaboradores contratados, por faixa etária GRI 401-1**

| | 2021 |
|--------------------|------------|
| | Nº |
| Abaixo de 30 anos | 123 |
| Entre 30 e 50 anos | 251 |
| Acima de 50 anos | 23 |
| Total | 397 |

Colaboradores contratados, por gênero

| | 2021 |
|--------------|------------|
| | Nº |
| Homens | 295 |
| Mulheres | 102 |
| Total | 397 |

Colaboradores contratados, por região GRI 401-1

| | 2021 |
|--------------|------------|
| | Nº |
| N | 0 |
| NE | 2 |
| CO | 102 |
| SE | 124 |
| S | 169 |
| Total | 397 |

Colaboradores que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

| | 2021 |
|--------------------|------------|
| | Nº |
| Abaixo de 30 anos | 77 |
| Entre 30 e 50 anos | 274 |
| Acima de 50 anos | 48 |
| Total | 399 |

Colaboradores que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

| | 2021 |
|--------------|------------|
| | Nº |
| Homens | 324 |
| Mulheres | 75 |
| Total | 399 |

Colaboradores que deixaram a empresa, por região

| | 2021 |
|--------------|------------|
| | Nº |
| N | 0 |
| NE | 1 |
| CO | 110 |
| SE | 169 |
| S | 119 |
| Total | 399 |



Taxa de rotatividade (*Turnover*)¹ GRI 401-1

| | 2021 |
|----------------------------------|--------------|
| Total headcount | 1.419 |
| Por gênero | |
| Homens | 0,22 |
| Mulheres | 0,06 |
| Por faixa etária | |
| Abaixo de 30 anos | 0,07 |
| Entre 30 e 50 anos | 0,18 |
| Acima de 50 anos | 0,03 |
| Por distribuição regional | |
| N | 0 |
| NE | 0 |
| CO | 0,07 |
| SE | 0,1 |
| S | 0,1 |
| Total | 0,28 |

¹ Metodologia de cálculo: $[(\text{contratados} + \text{desligados})/2]/\text{headcount total}$

Great Place to Work

Em 2021, a Ouro Verde foi reconhecida pela Great Place to Work como uma das melhores companhias para trabalhar no Paraná. A Great Place to Work é referência internacional entre as empresas com as melhores práticas em cultura corporativa. Obter a certificação indica que a Companhia está preocupada com o bem-estar da equipe, investe na criação de um ambiente de trabalho saudável e é conhecida pelos colaboradores como um local que inspira respeito, confiança, credibilidade e crescimento profissional.

Para obter o selo, as companhias devem aplicar um questionário anônimo entre seus colaboradores que aborda temas como a credibilidade da liderança, a imparcialidade no tratamento e o orgulho dos colaboradores em fazer parte da equipe. Deve ser atingida a pontuação mínima de 70. No caso da Ouro Verde, obtivemos a pontuação 84, com médias mais altas em questões relacionadas ao orgulho de pertencer à empresa, à ética e honestidade.

Uma vez obtida a certificação, as companhias também podem candidatar-se para os *rankings* Great Place to Work. Atualmente, somos destaque no *ranking* regional, com a 13ª posição, e temos a meta de melhoria de nossos processos e clima organizacional para chegar ao *ranking* nacional até 2025.



OUOVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Saúde, Segurança e Bem-estar



TÓPICOS MATERIAIS RELACIONADOS:
Saúde, Segurança e Bem-estar

Para a Ouro Verde, a integridade do ser humano é um valor inegociável. A segurança das pessoas e do meio ambiente é nossa prioridade. Neste contexto, nossas operações e processos visam garantir a saúde e segurança dos nossos colaboradores. Através do mapeamento, gestão e controle de riscos, asseguramos a proteção dos nossos colaboradores e do patrimônio, a redução de impactos ambientais, a promoção da sustentabilidade e a proteção de recursos naturais. **GRI 103-2, 103-3 | 403**

Além de atender aos requisitos legais aplicáveis, temos objetivos e metas de desempenho em busca de melhoria contínua. Em 2021, demos início à implementação do Pilar de Segurança e Saúde dentro do Sistema de Gestão da Companhia, o BEX (*Book of Excellence*). O BEX assegura a padronização e aprimoramento de processos com foco na excelência operacional, considerando o propósito, valores e estratégia da Companhia. **GRI 103-2, 103-3 | 403, 403-1**

A área de Segurança e Saúde monitora os incidentes por meio de indicadores atualizados semanalmente através de *dashboard*, identificando o tipo de acidente e as principais informações relevantes. Os registros são acompanhados, investigados e tratados pelo Comitê de Segurança, Saúde e Meio Ambiente, também com frequência semanal. As implementações de melhorias, se aplicáveis, são realizadas de forma sistêmica para todas as operações em nível nacional, de forma a manter a padronização dos procedimentos da Companhia. **GRI 103-2, 103-3 | 403**

As estatísticas de incidentes ocorridos e a avaliação de risco apontam os acidentes que envolvem equipamentos de transporte como a principal exposição de risco da Companhia, visto que estão diretamente ligados à natureza do negócio. Também fazem parte dos nossos riscos, incidentes relacionados à manutenção mecânica. Abalroamentos, colisões e ajoelamento são os casos mais comuns dentre os mais graves e, em menor proporção, tombamento de caminhões. **GRI 403-2, 403-7**



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Em 2021, ocorreram 23 acidentes sem afastamento, um acidente com afastamento e 31 quase incidentes. Os principais acidentes foram relacionados a torções de pé e procedimento de atrelamento, desatrelamento e ajoelamento de caminhão, ocorridos nas operações de transporte de cana de açúcar, além de tombamento e incidentes leves como abalroamentos. Embora tenha acontecido um acidente com afastamento, é notório o avanço da Companhia na prevenção de acidentes, visto que o número tem diminuído anualmente devido à implementação de ferramentas de prevenção. **GRI 403-2, 403-9, 403-10**

Durante as investigações destes acidentes, foram realizados comitês de discussão para avaliar meios de prevenção, além de capacitações e diálogos de segurança. Para saber mais sobre iniciativas de monitoramento e prevenção desenvolvidas pela Ouro Verde, consulte a página 45. **GRI 403-9**

As tabelas a seguir mostram a quantidade de trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho e os acidentes de trabalho registrados durante 2021.

Números e percentuais de trabalhadores¹ **GRI 403-8**

| | 2021 | | |
|--|------|---------------|---|
| | | Colaboradores | Trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização |
| Número total de indivíduos | Nº | 1.419 | 15 |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos | Nº | 1.419 | 15 |
| | % | 100 | 100 |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente. | Nº | 1.419 | 15 |
| | % | 100 | 100 |
| Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa. | Nº | 1.419 | 15 |
| | % | 100 | 100 |

¹ Os dados foram compilados por meio do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde da Companhia, que abrange todos os colaboradores.



Para a Ouro Verde, a segurança das pessoas e do meio ambiente é uma prioridade.



Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

| | 2021 |
|---|---------------|
| | Colaboradores |
| Número de horas trabalhadas | 2.324.166 |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 |
| Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes) | 0 |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes) | 0 |
| Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes) | 21 |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes) | 9,1 |

¹É nulo o número de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores que não são colaboradores, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Iniciativas de prevenção

GRI 103-2, 103-3 | 403, 403-2, 403-5, 403-9

Visando à proteção do nosso quadro de colaboradores, seguimos normas regulamentadoras e respeitamos plenamente os acordos e convenções coletivas que normatizam a relação de trabalho com a Companhia. Além disso, possuímos ferramentas e programas preventivos, dentre eles podemos citar o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos – que contempla o mapeamento de riscos por operação e possibilita a realização da gestão e controle dos riscos. Observações e Inspeções fazem parte das ferramentas de segurança que atuam de forma preventiva no fator comportamental e na condição insegura do ambiente.

Possuímos procedimentos de permissão de trabalho para atividades críticas, sistema de bloqueio de energia, políticas de engate e desengate, desenvolvemos campanhas de conscientização e auditorias de campo (inspeções). Com base nos principais riscos de incidentes registrados, possuímos ferramentas de liberação e aderência de trajetos, rotogramas das vias de transporte e monitoramento por meio de câmeras. Conheça abaixo outras iniciativas de prevenção desenvolvidas pelo Ouro Verde.

> **Capacitações:** realizamos treinamentos conforme requisitos legais aplicados às nossas operações e capacitações específicas sobre processos da área de segurança e saúde ocupacional.

> **Políticas Corporativas:** temos uma política de uso de álcool e drogas, monitorada por meio de bafômetro e política sobre o uso de celular e velocidade.

> **Telemetria:** sistema de rastreamento para controle de velocidade e mapeamento de recursos automotores como aceleração, frenagem, curvas e rotação do motor.

> **Programa Ação & Direção:** lançado em maio de 2021 para orientar, monitorar e premiar os melhores condutores com base em dados captados pela telemetria. A iniciativa promove a segurança no trânsito e a preservação da vida, enquanto mantém o engajamento dos condutores que dirigem a nossa frota. Esse comportamento impacta de forma positiva nas ruas e rodovias de todo o Brasil por onde os nossos veículos trafegam.

> **Programa de Conservação do Veículo e Equipamento:** voltado ao zelo com veículos, máquinas e equipamentos. Os motoristas participantes recebem treinamento e desenvolvem a habilidade de inspecionar, detectar e corrigir problemas.

> **Programa de Fadiga e Sono:** engloba o Galo da Madrugada, uma reprodução de áudio para prevenir sonolência acionada a cada trinta minutos, entre 3h e 6h, na cabine de condutores que estão na linha de frente do transporte da cana de açúcar.

> **Programa Luz Amarela:** identifica colaboradores com maior potencial de risco e executa ações preventivas para assegurar sua segurança.

Temos a premissa de ouvir sempre os colaboradores. Partindo deste princípio, discutimos diariamente melhorias para os processos da empresa nos Diálogos de Segurança do Trabalho. Além disso, dispomos de ferramenta de prevenção e observação de segurança que possibilita aos colaboradores apontar observações de melhoria ou falhas em suas atividades. As observações são tratadas mensalmente pela equipe de segurança do trabalho e pela gerência da unidade. O Comitê de Sustentabilidade, composto pelas equipes de segurança, saúde e pela liderança das operações, reúne-se semanalmente para discutir assuntos de Segurança, Saúde e Meio Ambiente. **GRI 403-4**





Saúde e bem-estar

GRI 403-6, 403-10

Com relação à promoção da saúde do colaborador, oferecemos Plano de Saúde médico e odontológico, com realização de atendimentos presenciais ou via telemedicina. Em nossas operações, a equipe de saúde do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) dispõe de profissionais qualificados que realizam atendimentos emergenciais ou encaminham para especialista, quando necessário. Todos os eventos são acompanhados pela equipe de saúde por meio da atualização dos prontuários médicos, garantindo a confidencialidade das informações.

Monitoramos agentes químicos e físicos por meio de avaliações quantitativas que permitem identificar riscos de danos à saúde do trabalhador. Quando identificados, avaliamos a melhor estratégia de eliminação ou neutralização utilizando as hierarquias de controle. Também monitoramos os casos de covid-19, dengue e doenças conforme o CID. Em 2021, não identificamos doença ocupacional entre nossos colaboradores.

Conheça a seguir outras iniciativas para a manutenção e promoção da saúde e bem-estar de nossos colaboradores:

> **Campanha Nacional de Vacinação:** anualmente, oferecemos de forma gratuita a vacina antigripal contra o vírus *influenza* a colaboradores e por adesão aos dependentes legais.

> **Visita do time de Segurança e Saúde do trabalho à casa de condutores:** momento de interação para reforçar temas de saúde e segurança.

Disponibilizamos aos nossos colaboradores diversos benefícios, como planos de saúde e odontológico.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Enfrentamento à covid-19

A pandemia que surpreendeu a todos em 2020 teve efeitos prolongados durante o ano de 2021. As altas taxas de contágio por covid-19 registradas em todo o território nacional fizeram com que a Ouro Verde prosseguisse com as medidas de proteção ao time já implementadas no ano anterior, com a conquista de reconhecimento por parte de nossos colaboradores e de nossos clientes, fazendo as adaptações necessárias de acordo com a evolução do cenário da doença. A empresa tomou como prioridade a segurança e o engajamento do seu quadro de colaboradores, preservando os valores da Companhia, a proteção do cliente e os bons resultados econômicos que garantem a sustentabilidade do negócio.

Para as equipes de escritório, implementamos o trabalho em formato de *home office* com o objetivo de diminuir o contágio por meio do contato social. Por outro lado, a proteção das equipes de operações exigiu mais investimentos. Reforçamos o uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), com a compra e distribuição de máscaras e álcool-gel, além da instalação de equipamentos divisores em veículos usados para o transporte de colaboradores. Outras regras de transporte incluíram a ocupação máxima de duas pessoas por carro e o distanciamento de passageiros nos ônibus por meio da alternância de ocupação dos assentos. As viagens de trabalho não essenciais foram suspensas.

Colaboradores do grupo de risco (grávidas, maiores de 65 anos e pessoas com comorbidades) foram temporariamente afastados de suas funções com parte da remuneração

garantida pela Ouro Verde e parte complementada por meio de programas de apoio governamentais. Subsidiamos a compra de testes e colocamos em quarentena colaboradores contaminados ou suspeitos de contaminação pela covid, sempre acompanhados com respeito por um Grupo de Trabalho da empresa. Não realizamos demissões ou redução de quadro durante o período. Pelo contrário, contratamos trabalhadores temporários para atender à demanda gerada pelos afastamentos, movimentando a economia.

Investimos em conscientização, comunicação e transparência. Fizemos campanhas sobre o uso de EPIs, higienização e vacinação para colaboradores e suas famílias. Em algumas cidades, dialogamos com o poder público pedindo celeridade em ações de combate à pandemia. Nossas campanhas de vacinação abordaram o tema de forma lúdica e informativa, pedindo a todos os colaboradores que tomassem essa medida de prevenção. Criamos o Vacinômetro, uma ferramenta de controle e divulgação diária sobre a quantidade de imunizados contra a covid. Implementamos um sistema de verificação de vacinas de checagem dupla: primeiro o colaborador indicava em formulário a sua imunização e depois encaminhava uma cópia do seu comprovante à empresa. O esforço deu resultado. Até o lançamento deste relatório, tínhamos 100% do nosso quadro imunizado com a segunda dose da vacina e cerca de 84,8% com a terceira dose, número que vem aumentando semanalmente.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Relacionamento com *Stakeholders*



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

A Ouro Verde possui políticas, boas práticas e valores que prezam pelo bom relacionamento e respeito com todos os seus *stakeholders*. Conselheiros, administradores, diretores, colaboradores e estagiários devem seguir nossa Política de Ambiente de Trabalho Positivo, que visa manter uma cultura corporativa baseada na integridade, honestidade e boa convivência. Nosso Código de Conduta Ética Profissional, entre outras orientações, aconselha o tratamento justo com clientes, acionistas, fornecedores e concorrentes. O Código desaconselha conflitos de interesses ou práticas anticompetitivas.

A Companhia também preza pelo bom relacionamento com a comunidade, sendo referência em investimento social privado. Em 2021, o nosso Programa de Voluntariado Juntos Somos Mais, completou 10 anos e foi vencedor da categoria Grande Empresa do Prêmio Sesi ODS (mais informações na página 59).

A seguir, mais informações sobre os tipos de engajamento com nossos principais *stakeholders* e principais tópicos levantados durante o processo de materialidade. **GRI 102-43, 102-44**

A Política de Ambiente de Trabalho Positivo visa manter uma cultura corporativa baseada na integridade, honestidade e boa convivência.



**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG




GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOSSUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

| | Tipo do engajamento | Frequência do engajamento | O engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório? | Tópicos e preocupações levantados | Como a organização respondeu a esses tópicos e preocupações |
|--|--|---|--|--|---|
|  CLIENTES | NPS 360, NPS transacional e Central de Relacionamento com Clientes da Ouro Verde | A pesquisa é realizada duas vezes ao ano. Pesquisa ao fim de cada transação de contratação, entrega do veículo, manutenção e compra/venda do ativo. Fluxo de abertura, tratativa e retorno ao cliente o mais rápido possível. | ✗ Não | Satisfação do cliente. | A Ouro Verde nomeou um grupo de embaixadores para endereçar os principais pontos críticos. Respondendo a todos os clientes ou agradecendo a participação ou abordando o problema relatado em questão. Todo registro é respondido ao cliente dentro do CRM, no formato <i>e-mail</i> . |
|  ENTIDADES SINDICAIS | Reuniões presenciais ou reuniões via plataformas digitais | Em média seis reuniões anuais | ✗ Não | Reajuste em benefícios e pisos salariais, pedido de informações sobre como está a empresa ou qualquer tratativa de qualquer assunto que chegue ao conhecimento do sindicato. | O retorno ocorre de forma rápida e com respeito por <i>e-mail</i> /telefone/mensagens de texto ou em reuniões via plataforma eletrônica. |
|  FORNECEDORES | Pesquisa <i>online</i> /entrevista | Anual | ✓ Sim | Temas materiais para o relatório de sustentabilidade. | Através de um relatório de sustentabilidade. |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG




GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOSSUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

| | Tipo do engajamento | Frequência do engajamento | O engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório? | Tópicos e preocupações levantados | Como a organização respondeu a esses tópicos e preocupações |
|--|---|---|--|---|---|
|  <p>COLABORADORES E TERCEIROS</p> | <p>O Canal Confidencial é gerenciado por uma empresa parceira externa, o que garante aos usuários total sigilo da identidade e confidencialidade do conteúdo.</p> | <p>Canal ativo 24 horas por dia, sete dias por semana.</p> | <p>✗ Não</p> | <p>Comportamento inadequado, assédio moral ou discriminação, reclamação de funcionário, nepotismo ou favoritismo, saúde e segurança do trabalho.</p> | <p>Através de investigação ou pela auditoria externa independente ou pela própria auditoria da nossa controladora que após passar por toda análise é compartilhada com o comitê de ética e integridade para deliberações e orientações quanto a ações para mitigar eventuais riscos para a Companhia.</p> |
|  <p>COMUNIDADE</p> | <p>Foram realizadas reuniões presenciais e <i>online</i>, visita <i>in loco</i>.</p> | <p>Bimestral, semestral ou anual, dependendo das necessidades identificadas nas visitas/reuniões, assim como projetos apresentados pela comunidade e/ou orçamento disponível.</p> | <p>✗ Não</p> | <p>Diante do cenário da pandemia, precisamos adequar nossas iniciativas devido às restrições de acesso às instituições apoiadas pela Ouro Verde, comprometendo algumas ações.</p> | <p>Readequamos o cronograma de execução dos projetos de reforma e construção até que o cenário da pandemia nos permitisse a retomada.</p> |
|  <p>COLABORADORES, FORNECEDORES, CLIENTES, TERCEIRO SETOR E ACIONISTAS</p> | <p>Pesquisa <i>online</i>/entrevista/grupo focal</p> | <p>Anual</p> | <p>✓ Sim</p> | <p>Este tópico foi exclusivamente para o processo de materialidade do relatório de sustentabilidade.</p> | <p>Através de um relatório de sustentabilidade.</p> |



Clientes

Um dos valores da Companhia é “Foco no Cliente”: queremos colocá-lo no centro das nossas decisões e desenvolver relacionamentos de longo prazo. Desde 2020, passamos por uma reestruturação da nossa área de *marketing* com o objetivo de criar processos e projetos que permitam entender melhor os nossos clientes e atender às suas necessidades.

Entre os projetos que já colocamos em prática, destaca-se a aplicação de uma pesquisa de NPS (Net Promoter Score), que permite testar a satisfação e a lealdade dos nossos clientes. A Ouro Verde obteve a pontuação geral 57,7, considerando todas as unidades de negócio. A pesquisa será aplicada duas vezes ao ano para monitorar progressos e oportunidades de melhoria. Além do NPS, implementamos outros 270 indicadores para acompanhamento da área e apoio à tomada de decisão.

Atualizamos nossa logomarca com o objetivo de transmitir uma imagem mais moderna ao mercado, alinhada com a nossa atuação. Também reestruturamos o nosso *website*. Trabalhamos para torná-lo condizente com o posicionamento da empresa, além de mais amigável, completo e moderno.

Atentos aos hábitos dos clientes cada vez mais conectados, lançamos o nosso serviço de assinatura de veículos 100% digital, o Ouro Verde Smart (mais informações na página 68). Também nos aproximamos de veículos de imprensa, posicionando a Ouro Verde e nosso CEO como referências no nosso mercado de atuação e especialistas no comportamento de consumo automotivo cada vez mais centrado na experiência de uso do veículo, em vez da posse.



Nosso serviço de atendimento ao cliente está disponível pelo site (www.ouoverde.net.br/#fale-conosco) e por telefone (0800 600 6876).

O tema ESG está na agenda da área de *marketing*. Queremos dar mais visibilidade às ações sustentáveis da Companhia e mostrar aos clientes como podemos apoiá-los em sua própria trajetória. Atualmente estamos estruturando a Jornada Sustentável do Cliente, um conjunto de ações para que os clientes da Ouro Verde tenham uma experiência de longo prazo mais sustentável com a empresa. Esse também é um compromisso da nossa Jornada ESG.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Melhores Empresas em Satisfação do Cliente



Em 2021, pelo segundo ano consecutivo, a Ouro Verde recebeu o selo de certificação do Instituto Mesc – Melhores Empresas em Satisfação do Cliente – como uma das melhores companhias no segmento de terceirização de frotas. O selo leva em consideração 18 milhões de opiniões sobre 11 mil empresas de 117 setores de atuação por meio do Programa de Recompensas MESC/Google.

O questionário aborda três dimensões: valor, atendimento e execução. Além de perguntas fechadas, os clientes são convidados a responder duas questões abertas. Seus comentários são lidos e avaliados com relação a variedade, especificidade, intensidade e calor humano. Em uma segunda etapa, é realizada uma pesquisa de Cliente Oculto, para avaliar os canais de atendimento da empresa. Para serem premiadas, as companhias precisam atingir uma pontuação média de ao menos 70% e ter uma amostra estatística de 98% de confiança na primeira fase.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

**RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Fornecedores

Nossos fornecedores são fundamentais para o sucesso de nossos serviços. Estabelecemos um relacionamento de qualidade com as maiores montadoras do país, como Fiat, Volkswagen, GM, Renault e Hyundai, o que nos permite negociar a cada compra e obter maior competitividade dos preços. O ano de 2021 foi desafiador para o setor automotivo, mas nossas negociações com as montadoras garantiram as entregas necessárias para a renovação e a expansão da nossa frota de veículos leves.

Com relação aos pesados, como caminhões, tratores, colhedoras e pás carregadeiras, atuamos junto aos principais fornecedores por meio de reservas antecipadas. Desta forma, conseguimos reduzir os prazos de entrega para nossos clientes e diminuir riscos relacionados ao fornecimento em períodos de alta demanda.

Temos aproximadamente 24 mil fornecedores cadastrados, dos quais 6 mil estão ativos. O valor estimado para pagamentos é em torno de R\$ 1,4 bilhão por ano. A Companhia possui fornecedores para

compras de capex leves e pesados (carros, caminhões, tratores, implementos etc.) e de opex (itens e serviços para manutenção de leves e pesados, facilities, sustentabilidade, RH, TI, Financeiro, *Marketing* etc.), espalhados por todos os estados do Brasil. **GRI 102-9**

O alinhamento com princípios relacionados a ESG é fator importante no relacionamento da Ouro Verde com seus fornecedores. Temos um Código de Conduta do Fornecedor que orienta a adoção de uma postura ética e com responsabilidade socioambiental. Exigimos o cumprimento das legislações e normas vigentes relacionadas à saúde, segurança, direitos humanos, trabalhistas, ambientais, legislações tributárias e outras mais que sejam cabíveis.

**Estabelecemos um
relacionamento de
qualidade e confiança com
os nossos fornecedores.**



O contrato com fornecedores pede o comprometimento contra práticas de corrupção, suborno, trabalho infantil e escravo.

Contribuímos para a efetiva abolição do trabalho infantil realizando *due diligence* de fornecedores e clientes a fim de identificar algum processo ou investigação. Em 2021, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo. Nosso contrato de prestação de serviços pede o comprometimento contra práticas de corrupção, suborno, trabalho infantil e escravo. Realizamos treinamentos sobre o Código de Ética Profissional para fornecedores e incentivamos o combate a práticas ilícitas e fomento à sustentabilidade em sua cadeia de valor. **GRI 408-1, GRI 409-1**

Nossa área de Recursos Humanos também realiza a gestão do tema trabalho infantil, monitorando a contratação de Jovens Aprendizes por meio de instituições competentes e um programa bem estruturado para o acompanhamento do desenvolvimento dos jovens. Jamais é permitida qualquer contratação ou realização de trabalho fora do determinado pela legislação. Essas medidas estão no Código de Conduta Ética Profissional da Ouro Verde. **GRI 103-2, 103-3 |408**



Para que potenciais fornecedores possam ingressar em nossa base, fazemos uma verificação de risco relacionada à existência de trabalho análogo à escravidão. Verificamos, por exemplo, o cadastro de empregadores conhecido como "lista suja", uma base de dados criada pelo governo que expõe casos em que houve resgate de pessoas em condições consideradas análogas à escravidão ou a trabalho infantil. **GRI 103-2, 103-3 |409**



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Comunidade

GRI 103-2, 103-3 | 203, 103-2, 103-3 | 413, 203-1, 413-1

Nosso relacionamento com a comunidade é pautado pelo propósito de gerar impacto positivo. Investimos em ações sociais e de voluntariado por meio dos nossos principais programas de investimento social privado: o Programa Amanhã e o Programa de Voluntariado Juntos Somos Mais.

O Programa Amanhã promove a preparação para o mercado de trabalho de Jovens Aprendizes residentes no entorno da nossa sede, em Curitiba (PR). Sob o ideal da meritocracia, os participantes que se destacam podem ser efetivados ou até receber investimento da empresa para uma futura graduação. Em três edições, 27 jovens participaram da iniciativa, que acontece a cada 16 meses.

O Juntos Somos Mais é o programa de voluntariado da Ouro Verde, que promove campanhas sociais em benefício das comunidades locais. Com o patrocínio da Companhia e o apoio de nossos colaboradores, realizamos reformas e construções de espaços em hospitais, escolas, casas lares e de idosos, além de campanhas relacionadas às necessidades de diferentes instituições. Em dez anos, implantamos 31 projetos, beneficiando 106 mil pessoas e engajando cerca de 450 voluntários da Companhia.



Clique aqui e conheça mais sobre algumas iniciativas.





Conheça algumas iniciativas implantadas:

> Jardim Sensorial do Complexo de Saúde Pequeno Cotelengo:

Implantação de um espaço lúdico, com o objetivo de promover a convivência com a natureza e a exploração de sentidos como tato, olfato e novas percepções dos assistidos da instituição paranaense especializada no atendimento de pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social. Investimos na contratação de mão de obra especializada, compra de mobiliário e insumos (mesas, banquetas, estrutura, flores, mudas de temperos e frutíferas). Nossos colaboradores realizaram um mutirão de voluntariado para a conclusão do projeto com atividades de plantio, pintura e organização do espaço. Espera-se que o projeto colabore para o desenvolvimento motor e cognitivo de cerca de 230 assistidos pela instituição.

> Bordando o Futuro, na Escola Municipal Mansur Guérios:

Reforma da Sala de Artes e criação de um Ateliê Móvel para oficinas de crochê, costura, tricô e pintura para a comunidade do bairro Cidade Industrial de Curitiba. Para este projeto, a Ouro Verde investiu na aquisição de mão de obra especializada, equipamentos como mesas, cadeiras, armários e materiais para artes e costura. Nossos voluntários apoiaram na finalização, com a organização do espaço para inauguração e entrega.

Em 2021, com o apoio dos nossos voluntários, também realizamos campanhas sociais de apoio a diversos públicos das regiões do entorno das nossas operações, dentre elas:





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Juntos pela Educação:

Arrecadação de celulares para alunos do Colégio Estadual Eurides Brandão, em Curitiba.



Campanha do Agasalho do SESC Paraná:

Doação de artigos de inverno para pessoas em situação de vulnerabilidade social.



Campanha Ser Voluntário é 10:

Esta iniciativa marcou os dez anos do programa de voluntariado e contou com o aporte da Ouro Verde e apoio de colaboradores de sete localidades, contemplando mais de 450 pessoas por meio da doação de 2,5 toneladas de alimentos e 900 itens de higiene e limpeza. As instituições atendidas foram o Projeto Mão Amiga (RS), a Associação dos Catadores de Materiais Recicláveis de Curitiba (PR); o Lar dos Velhinhos Dr. Afonso Bezerra de Menezes (GO), o Abrigo José Vicente da Silva (BA), a Casa da Criança (SP), a Associação dos Amigos Solidários (SP), o Asilo da Velhice Desamparada de Glória de Dourados e o Lar Quentinho Bem Me Quer (MS).



Natal Solidário:

A campanha incentivou o nosso time a adotar uma "cartinha do Papai Noel" dos Correios e doar um presente de Natal. Doamos cerca de R\$ 13 mil em "cestas de Natal" a oito instituições, entre lares e associações de recicladores, no entorno das unidades Matriz (Curitiba), Itumbiara (GO), Rio Brilhante (MS) e Teodoro Sampaio (SP) e promovemos um "almoço natalino" na Casa do Vovô, instituição de longa permanência que abriga cerca de 20 idosos retirados das ruas de Curitiba. Nossos voluntários criaram o cardápio, prepararam e serviram o almoço, além de arrecadarem presentes para os vovôs. A Escola de Educação Nilza Tartuce (unidade Passaúna), que atende 63 alunos, também foi apadrinhada por nossos voluntários com a doação de caixas de bombons e compra de itens de panificação produzidos pela escola para doação a outras instituições.

A principal dificuldade da Companhia para a realização de seus programas em 2021 foram as restrições sanitárias da pandemia, que limitaram o acesso a instituições de assistência e a realização de mutirões de voluntários. No entanto, nossa análise sobre as atividades realizadas em 2021 e o engajamento dos colaboradores é positiva, apesar de não termos estabelecido uma forma de monitoramento ou avaliação dos impactos em comunidades do entorno. O Canal Confidencial da Companhia está disponível para casos de queixa, denúncia ou envio de sugestões por parte das comunidades.

Número de operações **GRI 413-1**

10 é o número total de operações (ou unidades operacionais)

A Ouro Verde possui 10 unidades que foram consideradas para este indicador. São elas: Belo Horizonte, Caxias do Sul, Curitiba Matriz, Curitiba Unidade de Vendas, Itumbiara, Luís Eduardo Magalhães, Mauá, Mirante do Paranapanema, Rio Brilhante e Sertãozinho.



Durante o ano de 2021, sete das nossas dez operações participaram de ações sociais com impacto nas comunidades do entorno. Em 2022, como parte dos compromissos assumidos em nossa Jornada ESG, pretendemos intensificar as ações de voluntariado nas unidades operacionais e ampliar o Programa Amanhã para as filiais.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

| Número e percentual de operações que possuem as formas de engajamento listadas ¹ GRI 413-1 | Número de operações | Porcentagem de operações |
|--|---------------------|--------------------------|
| Avaliações de impactos sociais, inclusive avaliações de impactos de gênero, com base em processos participativos | 0 | 0% |
| Avaliações de impactos ambientais e monitoramento contínuo | 4 | 40% |
| Divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais | 0 | 0% |
| Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais | 8 | 80% |
| Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes | 8 | 80% |
| Comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis | 8 | 80% |
| Conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de colaboradores para discutir impactos | 10 | 100% |
| Processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais ² | 10 | 100% |

¹A Ouro Verde possui dez unidades que foram consideradas para este indicador. São elas: Belo Horizonte, Caxias do Sul, Curitiba Matriz, Curitiba Unidade de Vendas, Itumbiara, Luís Eduardo Magalhães, Mauá, Mirante do Paranapanema, Rio Brilhante e Sertãozinho.

²Faz referência à disponibilidade do Canal para registros e denúncias. Ressalta-se que no ano de 2021, a Ouro Verde não obteve nenhuma queixa por parte da comunidade.

Prêmio Sesi ODS

Em 2021, o nosso Programa de Voluntariado Juntos Somos Mais venceu o Prêmio Sesi ODS, na categoria Grande Empresa. O Prêmio Sesi ODS reconhece organizações da iniciativa privada, do poder público e da sociedade civil que atuam em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, um conjunto de objetivos e metas relacionados aos maiores desafios sociais, ambientais e econômicos do nosso tempo.

Esta foi a 5ª edição do prêmio promovido pelo Sesi Paraná, que contou com 350 práticas inscritas, desenvolvidas por 283 organizações oriundas de 69 municípios do estado. Este é um importante reconhecimento que marca o 10º aniversário do nosso voluntariado.

Outros reconhecimentos recebidos pelo Juntos Somos Mais em sua história incluem:

- > Reconhecimento Público pela parceria no Programa Comunidade Escola da PMC (Prefeitura Municipal de Curitiba), edição 2012.
- > Certificado em 2013 e 2014 na 3ª e 4ª edição do Prêmio ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milênio), do Movimento Nós Podemos Paraná, por suas práticas em prol dos ODM e seu papel como articulador do crescimento sustentável do Paraná.
- > Certificado em 2019 na 4ª edição do Selo Sesi ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) pelas ações em prol do crescimento sustentável do Paraná e para o alcance dos ODS.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Meio Ambiente



Gestão Ambiental

GRI 103-2, 103-3 | 306, 103-3 | 307, 306-1, 306-2

A Ouro Verde possui uma área de meio Ambiente dentro da gerência de Sustentabilidade e ESG dedicada ao monitoramento e gerenciamento de todos os impactos ambientais, positivos ou negativos. Há um mapeamento das áreas nas quais estes impactos podem ocorrer para agirmos de forma corretiva e, na grande maioria das vezes, preventivamente na contenção e eliminação de possíveis riscos. Nossa Política Ambiental está organizada em três pilares: atendimento a requisitos legais, melhoria contínua e prevenção da poluição.

Pautamos nossas ações pelas determinações da ABNT NBR ISO 14000, conjunto de normas voltadas a minimizar os impactos da empresa no meio ambiente com a utilização de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA). O Sistema aplicado pela Ouro Verde considera as condições ambientais e necessidades econômicas da Companhia, possibilitando encontrar oportunidades de melhoria de processos e atividades, enquanto também satisfaz nossos *stakeholders*.

Em 2021, a unidade de Vendas em Curitiba (PR) e as unidades de Belo Horizonte (MG) e de Sertãozinho (SP) obtiveram a certificação ISO

14001, seguindo a unidade Matriz de Curitiba, que obteve a certificação em 2020. Implementamos um *software* para fortalecer o cumprimento dos requisitos legais ambientais, com equipe dedicada para este fim e sistemas informatizados que fazem o acompanhamento das legislações.

Com a finalidade de reforçar o compromisso com a redução dos impactos ambientais, buscamos ações que levam em conta o crescimento econômico ajustado à proteção do meio ambiente, com o monitoramento e controle das nossas atividades. Visamos reduzir o consumo de recursos, assim como reutilizar os materiais e bens de consumo em nossas operações e buscar a reciclagem ou as melhores alternativas nos descartes dos resíduos. Com isso, contribuimos com a manutenção e equilíbrio dos recursos necessários para uma boa qualidade de vida para nossos colaboradores e comunidades nas quais estamos inseridos.

Em nossa Jornada ESG, temos como compromisso atingir altos níveis de eficiência ambiental, seguindo nosso Princípio Estratégico Eficiência. Nossas metas incluem eliminar todos os impactos ambientais negativos de nossas operações até 2024, reutilizar 100% dos resíduos gerados pela empresa até 2025 e atingir 40% de reutilização dos resíduos gerados pelos fornecedores operacionais (pneus usados e sucata metálica) até 2026. Temos um Grupo de Trabalho focado em planos de ação para atingir esses objetivos.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Resíduos e efluentes **103-2, 103-3| 306**

Possuímos um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, incentivamos a coleta seletiva e a destinação de diversos materiais para reciclagem (óleo lubrificante, sucatas metálicas, papelão, eletrônicos etc). Nosso plano reúne todas as informações relacionadas à gestão do ciclo de vida dos produtos, desde a aquisição até a destinação final. Buscando atender às normas aplicáveis, como a Política Nacional de Resíduos Sólidos, e às condições estabelecidas pelos órgãos competentes dos estados e municípios, a gestão dos resíduos monitora o acondicionamento, transporte, tratamento e destinação final de todos os materiais gerados em nossas atividades.

A coleta, transporte, tratamento e descarte adequado dos resíduos é realizado por meio de empresas contratadas, licenciadas e homologadas pela Ouro Verde para a atividade, buscando sempre a reutilização

e reciclagem, visando minimizar os riscos e impactos ao meio ambiente. Temos processos de avaliação e homologação de fornecedores licenciados para coleta, transporte e destinação final dos resíduos, controlamos certificados de destinação, manifestos de transporte dos resíduos e demais documentos aplicáveis.

Buscamos reduzir o envio de nossos resíduos a aterro sanitário e contribuir para a geração de renda e inclusão social de catadores e cooperativas de reciclagem. O serviço de manutenção de veículos, é realizado com apoio de prestadores de serviços externos (oficinas externas), contratados e homologados para estas atividades que acontecem fora das nossas unidades, mas devidamente avaliados em relação à destinação dos resíduos gerados.

Resíduos gerados **GRI 306-3**

2021

| Categoria | Tipo (perigoso ou não perigoso) (informação complementar) | Quantidade gerada (t) |
|---|--|-----------------------|
| Óleo Lubrificante Usado | Perigoso | 13,4 |
| Resíduos Sólidos contaminados com óleos e Graxas | Perigoso | 79,29 |
| Recicláveis (Papel/Papelão, Plástico e Sucatas metálicas) | Não Perigoso | 48,3 |
| Orgânicos/Rejeitos | Não Perigoso | 28,7 |
| Total | | 169,69 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS**MEIO AMBIENTE**TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOSSUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

| Resíduos não destinados à disposição final ¹ GRI 306-4 | | 2021 |
|--|---|-------------|
| Composição | Quantidade não destinada a disposição final (t) | |
| Óleo Lubrificante Usado | | 13,4 |
| Recicláveis (Papel/ papelão/ plástico e Sucatas metálicas) | | 48,3 |
| Total | | 61,7 |

| Resíduos não perigosos | | Total |
|---|--|-------------|
| Reciclagem | | 48,3 |
| Resíduos perigosos | | Total |
| Reciclagem | | 13,4 |
| Total de resíduos não destinados para disposição final | | 61,7 |

¹Todas as operações de resíduos não destinados para a disposição pela Ouro Verde são *offsite*/fora da organização.

| Resíduos destinados para disposição final ¹ GRI 306-5 | | 2021 |
|---|--|---------------|
| Composição | Quantidade destinada para disposição final (t) | |
| Resíduos Sólidos contaminados com óleos e Graxas | | 79,29 |
| Orgânicos/Rejeitos | | 28,7 |
| Total | | 107,99 |

| Resíduos não perigosos | | Total |
|---|--|---------------|
| Aterro | | 28,7 |
| Resíduos perigosos | | Total |
| Incineração com recuperação de energia | | 79,29 |
| Total de resíduos destinados para disposição final | | 107,99 |

¹Todas as operações de resíduos destinados para a disposição pela Ouro Verde são *offsite*/fora da organização.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

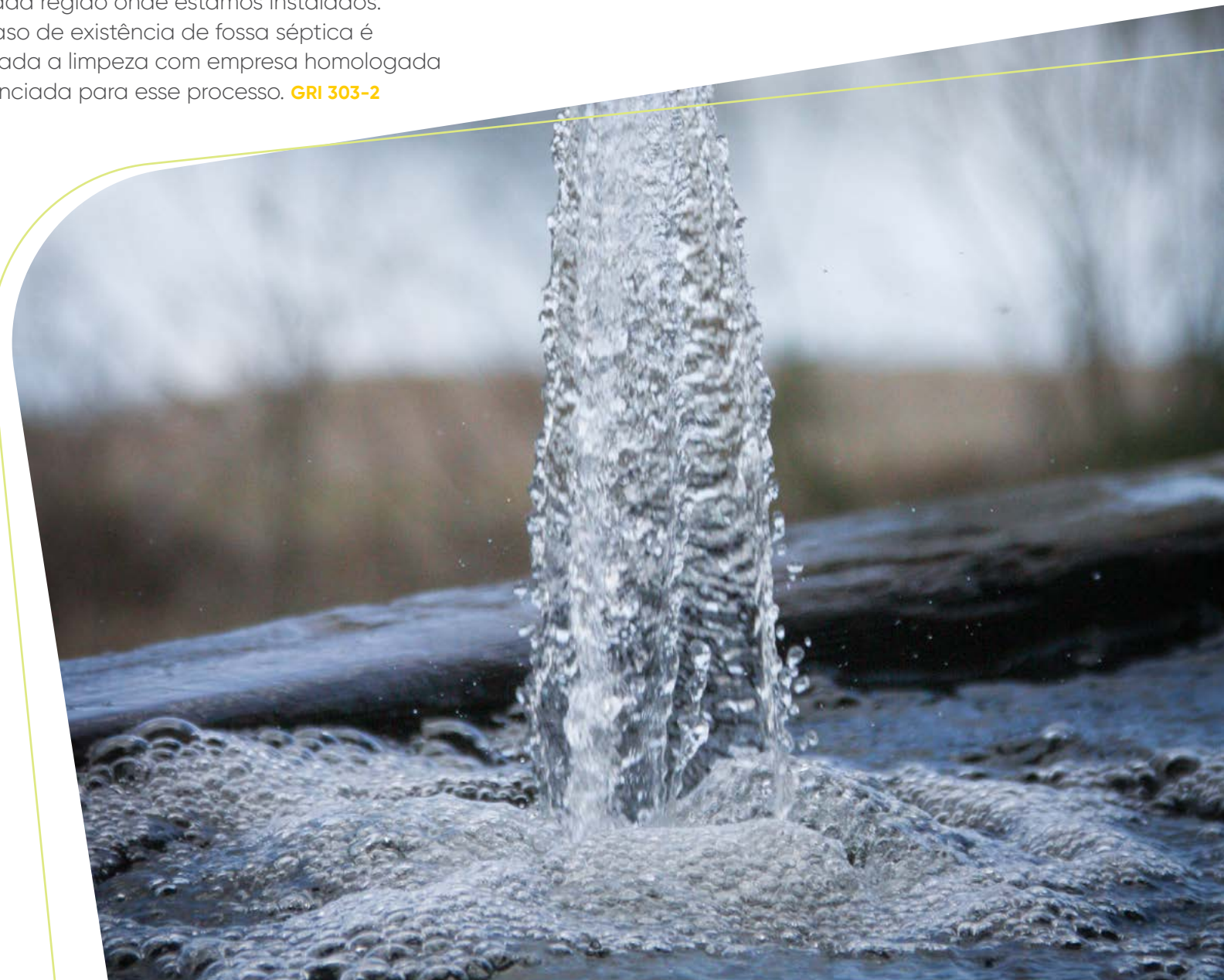
SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Com relação à gestão da água e efluentes, temos iniciativas que geram economia de água nos sanitários, redutores de vazão para caixas acopladas, arejadores de pressão para as torneiras e monitoramento por meio de leitura de água diária. Nas operações que possuem lavadores, a água utilizada provém de poços artesianos ou água de reuso. **GRI 103-2, 103-3 | 303**

Considerando somente o uso de água para consumo de infraestrutura predial (descarga de banheiro, limpeza patrimonial e pias de banheiros), o total consumido pela Companhia em 2021 foi de 1,95 milhão de litros. O resultado é divulgado e avaliado em reunião de resultados da empresa como resultado do consumo. **GRI 103-2, 103-3 | 303, GRI 303-5**

As filiais utilizam as concessionárias de água locais conforme disponibilidade do estado. O consumo de água não é classificado como significativo pois está principalmente relacionado a atividades administrativas. A área de homologação de fornecedores cadastra e avalia a documentação dos fornecedores de abastecimento para certificar o atendimento aos requisitos legais sobre impactos relacionados à água. Solicitamos periodicamente aos fornecedores comprovantes da gestão de efluentes para garantir que a água utilizada no processo de lavagem dos nossos equipamentos por terceiros esteja recebendo o tratamento adequado. Internamente, realizamos processos de análise da qualidade da água servida, assim como também dos efluentes. **GRI 303-1**

O descarte de água é feito na rede de tratamento pública atendendo os requisitos legais aplicáveis de cada região onde estamos instalados. No caso de existência de fossa séptica é realizada a limpeza com empresa homologada e licenciada para esse processo. **GRI 303-2**





Eficiência Energética

GRI 103-2, 103-3 | 305



TÓPICO MATERIAL RELACIONADO:
Eficiência energética.

Entendemos que uma empresa sustentável deve ter atenção à matriz energética de suas operações e serviços. Por isso, a Ouro Verde tem desenvolvido iniciativas para otimizar o consumo de energia e aumentar sua matriz renovável. Aliado aos benefícios ambientais, a empresa também busca os benefícios econômicos da eficiência energética, mesmo que o retorno financeiro seja sentido a longo prazo.

ALGUMAS AÇÕES DE EFICIÊNCIA ENERGÉTICA DESENVOLVIDAS PELA OURO VERDE:



Prevenção de poluição:

Implementamos um sistema de monitoramento da poluição atmosférica utilizando um opacímetro com o objetivo de avaliar os ativos operados pela Companhia. O teste indica possíveis desequilíbrios na queima do combustível, trazendo benefícios como redução de emissões e maior eficiência para os clientes.



Monitoramento de comportamento de consumo:

A Companhia tem investido em pesquisas de telemetria para monitorar o comportamento dos nossos motoristas com relação a consumo de combustível e emissões. Entre outros itens, medimos o tempo de motor ocioso. Nossos colaboradores também são orientados com relação a boas práticas para diminuir o consumo de combustível.



Veículo elétrico em teste:

A empresa possui um veículo elétrico em teste na frota própria da sua sede em Curitiba. O objetivo é pesquisar tempo de duração da bateria, condições para carregamento e comportamento em viagens. Pretendemos coletar informações que permitam recomendar as melhores aplicações da frota elétrica para a empresa e os seus clientes.



Otimização do portfólio:

Além de veículos elétricos, trabalhamos com veículos movidos a gás natural veicular (GNV), que contribuem com a redução das emissões de gases de efeito estufa.



Suspensão de viagens:

Reduzimos nossas viagens a apenas deslocamentos essenciais. Esta foi uma medida tomada durante a pandemia para diminuir riscos de contágio por contato social, mas que também teve seus efeitos em redução de emissões.



Saiba mais

Para saber mais sobre como a Ouro Verde pretende ser uma parceira dos seus clientes em eficiência energética, consulte a página 69.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Emissões diretas de gases de efeito estufa (t CO₂ equivalente) GRI 305-1

| | 2021 |
|---|----------------|
| Geração de eletricidade, calor ou vapor | 3,15 |
| Processamento físico-químico | 0 |
| Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros | 4251,61 |
| Emissões fugitivas | 1046,48 |
| Total de emissões brutas de CO₂ | 5301,25 |



Emissões biogênicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) GRI 305-1

518,76 Em 2021



Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (t CO₂ equivalente) GRI 305-2

49,44 Em 2021





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

Tecnologia e Inovação

[SOBRE ESTE
RELATÓRIO](#)

[MENSAGENS](#)

[A OURO VERDE](#)

[JORNADA ESG](#)

[GOVERNANÇA](#)

[PESSOAS](#)

[RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS](#)

[MEIO AMBIENTE](#)

**[TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO](#)**

[GESTÃO E
RESULTADOS](#)

[SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI](#)





Experiência Digital

A tecnologia impacta todos os setores da economia, e com o automotivo não poderia ser diferente. Monitoramos constantemente as mudanças que estão em curso ou em pesquisa neste mercado, como carros elétricos e autônomos, com o objetivo de identificar quais novidades têm o potencial de se tornar perenes e valem o investimento da Companhia.

Com o objetivo de aumentar a experiência digital dos nossos clientes, em 2021, lançamos a Ouro Verde Smart, voltada para a locação de veículos leves por pequenas e médias empresas, profissionais liberais e cooperativas. A partir das configurações disponíveis na plataforma é possível escolher uma frota de até 20 veículos, simular os planos de assinatura e assinar o contrato de forma 100% *online*.

Para isso, o cliente deve acessar *smart.ouroverde.net.br*, fazer seu cadastro e selecionar a categoria que mais se adapta às suas necessidades: econômicos, executivos, elétricos ou utilitários. Investimos cerca de R\$ 140 milhões na plataforma, incluindo compra de tecnologia, contratação de equipe dedicada e ações de *marketing*, que também privilegiaram o ambiente digital.

Outros compromissos da nossa Jornada ESG relacionados à tecnologia tratam de melhorias na segurança cibernética, ou cibersegurança, da Companhia. Temos em vista o treinamento de colaboradores e fornecedores para o desenvolvimento de competências relacionadas à cibersegurança, além do desenvolvimento de mecanismos e processos de segurança da informação, dados e recuperação de sistemas operacionais.



Uma das ambições da nossa Jornada ESG é promover uma experiência digital para o cliente, oferecendo maior eficiência energética e prontidão no atendimento.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

**TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO**

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Negócios Sustentáveis



TÓPICOS MATERIAIS RELACIONADOS:
Negócios Sustentáveis,
Inovação e Resiliência do Negócio.

A sustentabilidade é muito mais que uma tendência, mas um pré-requisito para a resiliência dos negócios, a diminuição dos seus impactos negativos e a ampliação do seu retorno positivo para a sociedade. Com este princípio em mente, a Ouro Verde tem como meta melhorar a experiência do cliente e do mercado com soluções sustentáveis como veículos mais eficientes e menos poluentes, que gerem valor ao usuário e à sociedade.

Atualmente, nosso portfólio oferece veículos elétricos e movidos a gás natural, menos poluentes que os a gasolina e o óleo diesel. A demanda pelos elétricos tem crescido, inclusive em veículos pesados, e temos atendido a esse anseio de nossos clientes. Até 2026, temos a meta de possuir 10% da frota de leves e pesados movida a energia limpa.

No entanto, estamos nos preparando para fazer mais pelos nossos clientes. Queremos oferecer não apenas os produtos, mas uma consultoria de informações que os auxiliem em sua jornada de busca por opções mais limpas. O esforço por uma atuação alinhada com a sustentabilidade envolve todos os setores da Companhia. Em desenvolvimento por nossa área de *Marketing* e como parte da nossa Jornada ESG, temos o projeto Jornada Sustentável do Cliente. A iniciativa pretende mapear os pontos de contato com nossos clientes em seu percurso com a Companhia e refletir sobre como torná-lo mais sustentável, considerando também a nossa cadeia de valor.

Já do ponto de vista da área de Finanças, assumimos o compromisso de alinhar nossas políticas de captação de recursos e investimentos a princípios ESG. Queremos tornar a Companhia elegível a fundos ESG, como *green funds*, *social funds*, *sustainable funds*, *sustainable linked bonds*, e usar os subsídios decorrentes destes fundos para aprimorar nossos projetos sustentáveis.



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

**GESTÃO E
RESULTADOS**

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI



Gestão e Resultados



Desempenho Operacional

Todos os setores da Companhia analisam os riscos do negócio e trabalham em sua mitigação. No entanto, nossas atividades, situação financeira, resultados operacionais, fluxos de caixa, liquidez e negócios futuros podem ser afetados de maneira adversa por riscos adicionais e incertezas desconhecidas, como surtos ou potenciais surtos de doenças. É o caso da pandemia do coronavírus, que teve seu primeiro caso no Brasil no início de 2020, prolongou-se durante todo o ano de 2021 e gerou inúmeros impactos na economia.

Um dos setores impactados foi o automotivo, que sofreu com a falta de semicondutores, *chips* e outros insumos, o que acarretou atrasos nas entregas de ativos para a Ouro Verde e consequentemente atraso no início de geração de receita dos novos contratos. Também verificamos uma queda na receita de venda de ativos, em função das prorrogações contratuais

Em 2021, continuamos a diversificar o nosso portfólio em todos os segmentos de atuação.

realizadas com nossos clientes, como solução ao aumento do prazo médio de entrega de novos ativos pelas montadoras. Fechamento de fábricas e mudanças no portfólio foram outros problemas enfrentados pelas montadoras no decorrer do ano.

Diante deste cenário, procuramos manter nosso time protegido e engajado, enquanto trabalhávamos pela rentabilidade da empresa e qualidade do serviço oferecido ao cliente. Mais informações sobre o cuidado com os nossos colaboradores diante da pandemia podem ser encontradas na página 47.

Apesar disso, tivemos um excelente resultado. Terminamos o ano com uma frota de 35.447 ativos em operação, entre leves e pesados, número 51% superior ao registrado no fim de 2020. A razão encontra-se no maior investimento da história da Companhia (R\$ 1,6 bilhão, crescimento de 136,8% comparado com o ano anterior) e no desempenho operacional baseado em boas práticas de gestão e experiência para vencer as dificuldades. **GRI 201-1**

Para garantir nossas compras no decorrer do ano, e assim realizar as entregas ou renovações das frotas de nossos clientes, fizemos acordos com as principais montadoras. No segmento de veículos

leves, procuramos condições agressivas, que aliaram bom preço à disponibilidade do produto. No setor de pesados, trabalhamos com reservas antecipadas para garantir prazos de entrega e evitar problemas no abastecimento em períodos de alta demanda.

Continuamos a diversificar nosso portfólio em todos os segmentos. Em pesados, atuamos em diversos setores da economia: rodoviário, florestal, agronegócio, mineração, construção e saneamento, entre outros. Atuar com uma gama de clientes tão diversificada torna a empresa mais resiliente em períodos de crise. No segmento de leves, lançamos nosso produto 100% digital, a plataforma Ouro Verde Smart, e apostamos no potencial de crescimento do mercado de pequenas e médias empresas.

Além de garantir as entregas aos nossos clientes e investir no crescimento da Companhia, também tivemos que cortar custos, mas sem mexer em nossa folha de pagamento. Entre outras medidas, reduzimos ao mínimo as viagens corporativas durante a pandemia para evitar contágios por contato social e conscientizamos nossos colaboradores sobre como economizar combustível. Desta forma, realizamos contenção de despesas, enquanto também reduzimos emissões de CO₂.



Resultados Financeiros

GRI 103-2, 103-3 | 201, 201-1

Para a gestão do desempenho econômico-financeiro da Companhia, temos como principais indicadores: Receita Operacional líquida, Resultado Bruto, Endividamento Líquido, Lucro Líquido; Lucro antes dos Impostos, juros, depreciações e amortizações (EBITDA); e retorno do capital investido (ROIC). Os resultados realizados, bem como o monitoramento do realizado versus orçado, são acompanhados mensalmente por meio de reuniões entre os membros da Diretoria, com apresentação para o Conselho de Administração.

Em complemento, contamos com ações regulamentares: Auditoria Interna e Externa, Deliberação das Demonstrações Financeiras pelo Conselho de Administração, Divulgação das Demonstrações Financeiras trimestralmente na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Assembleia dos Acionistas.

A Ouro Verde encerrou 2021 com uma receita operacional líquida de R\$ 917,2 milhões, número 12,4%

superior ao registrado em 2020. A receita líquida de serviços atingiu R\$ 641,4 milhões, um crescimento de 23,7% em relação ao ano anterior. O lucro líquido recorrente foi de R\$ 57,9 milhões (338,9% maior que em 2020) e o EBITDA de R\$ 447,1 milhões (42,7% maior).

Quando segregamos o resultado por segmento, encontramos uma receita líquida de R\$ 419,2 milhões em veículos leves, resultado apoiado pelo crescimento de 45% na receita de serviços, que compensou a queda de 23% na venda de ativos. O resultado da venda de ativos foi inferior ao de 2020 devido à queda da quantidade de ativos desmobilizados por contratos encerrados. Em máquinas e equipamentos pesados, a receita líquida atingiu R\$ 498 milhões, crescimento de 13,7% com relação a 2020.

Os indicadores financeiros apresentados não devem ser considerados isoladamente para a tomada de decisão. O entendimento da situação financeira e patrimonial da Companhia demanda a leitura das demonstrações financeiras completas auditadas, elaboradas na forma da legislação societária e da regulamentação contábil aplicável e estão disponíveis nos seguintes endereços eletrônicos: www.cvm.gov.br; www.b3.com.br; ri.ouroverde.net.br e www.induscom.com.br.





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

**GESTÃO E
RESULTADOS**

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

DRE (R\$ milhões) GRI 201-1

| | 2021 |
|-----------------------------|--------|
| Receita operacional líquida | 917,2 |
| EBITDA | 447,1 |
| Lucro líquido recorrente | 57,9 |
| Frota total (Un) | 35.447 |

Distribuição do Valor Adicionado (R\$ milhares) GRI 201-1

| | 2021 |
|--------------------------------------|--------------|
| Pessoal | 118,1 |
| Impostos, taxas e contribuições | 69,7 |
| Remuneração de capitais de terceiros | 208,3 |
| Remuneração de capitais próprios | 35,4 |
| Total | 431,5 |





Sumário de Conteúdo GRI GRI 102-55

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--------------------------------------|---|---------------|---------|-------|
| Conteúdos gerais | | | | |
| GRI 101: | Fundamentos 2016 | | | |
| GRI 101 | não possui Conteúdos | | | |
| Perfil organizacional | | | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-1 Nome da organização | 07 | | |
| | 102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços | 07 | | |
| | 102-3 Localização da sede da organização | Curitiba (PR) | | |
| | 102-4 Local de operações | 07 | | |
| | 102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica | 07 | | |
| | 102-6 Mercados atendidos | 07 | | |
| | 102-7 Porte da organização | 07 | | |
| | 102-8 Informações sobre colaboradores e outros trabalhadores | 33, 34 | | 8, 10 |
| | 102-9 Cadeia de fornecedores | 54 | | |
| | 102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores | Não houve | | |
| | 102-11 Princípio ou abordagem da precaução | 23, 25 | | |
| | 102-12 Iniciativas externas | 19 | | |
| | 102-13 Participação em associações | 19 | | |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--------------------------------------|--|--|----------------|------------|
| Estratégia | | | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-14 Declaração do mais alto executivo | 05 | | |
| Ética e integridade | | | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento | 09 | | 16 |
| Governança | | | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-18 Estrutura de governança | 21 | | |
| | 102-38 Proporção da remuneração total anual | 38 | | |
| Engajamento de stakeholders | | | | |
| | 102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i> | 17 | | |
| | 102-41 Acordos de negociação coletiva | 100% dos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. | | 8 |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i> | 17 | | |
| | 102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i> | 49 | | |
| | 102-44 Principais preocupações e tópicos levantados | 49 | | |
| Práticas de reporte | | | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas | 07 | | |
| | 102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos | 03, 17 | | |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--------------------------------------|--|--|----------------|------------|
| | 102-47 Lista de tópicos materiais | 18 | | |
| | 102-48 Reformulações de informações | Não Houve | | |
| | 102-49 Alterações no relato | Não houve | | |
| | 102-50 Período coberto pelo relatório | 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2021. | | |
| GRI 102: Conteúdos gerais 2016 | 102-51 Data do relatório mais recente | 03 | | |
| | 102-52 Ciclo de emissão do relatório | 03 | | |
| | 102-53 Contato para perguntas sobre o relatório | 03 | | |
| | 102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI | Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção "Essencial" | | |
| | 102-55 Sumário de conteúdo da GRI | 74 | | |
| | 102-56 Verificação externa | Não houve | | |

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|------------------------------------|---|-------------------|----------------|------------|
| Tópicos materiais | | | | |
| Desempenho econômico | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 72 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 71 | | |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | 71 | | 8, 9 |
| Presença no mercado | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |



| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|---|---|--|---------|----------|
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 07 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 07 | | |
| GRI 202: Presença no mercado 2016 | 202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero | Na Ouro verde, não existe diferença salarial por gênero. | | 1, 5, 8 |
| Impactos econômicos indiretos | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 56 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 56 | | |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços | 56 | | 5, 9, 11 |
| Combate à corrupção | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 23, 24 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 23 | | |
| GRI 205: Combate à corrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 28 | | 16 |
| | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 25 | | 16 |
| | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | Não houve caso confirmado de corrupção em 2021. | | 16 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--------------------------------|---|-------------------|----------------|-------------------|
| Água e Efluentes | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 64 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 64 | | |
| GRI 303: Água e efluentes 2019 | 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado | 64 | | 6, 12 |
| | 303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água | 64 | | 6 |
| | 303-5 Consumo de água | 64 | | 6 |
| Emissões | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 65 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 65 | | |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 66 | | 3, 12, 13, 14, 15 |
| | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) | 66 | | 3, 12, 13, 14, 15 |
| Resíduos | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 61, 62 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 61, 62 | | |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--------------------------------------|--|-------------------|--|----------------------|
| GRI 306: Resíduos 2021 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 61 | | 3, 6, 11, 12 |
| | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 61 | | 3, 6, 11, 12 |
| | 306-3 Resíduos gerados | 62 | | 3, 6, 12, 14, 15 |
| | 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | 63 | | 3, 11, 12 |
| | 306-5 Resíduos destinados a disposição final | 63 | | 3, 6, 11, 12, 14, 15 |
| Conformidade ambiental | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 61 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 61 | | |
| GRI 307: Conformidade ambiental 2016 | 307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais | | Não foi identificado caso de não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais em 2021. | 16 |
| Emprego | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 39 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 39 | | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de colaboradores | 40, 41 | | 5, 8, 10 |
| | 401-2 Benefícios oferecidos a colaboradores em tempo integral que não são oferecidos a colaboradores temporários ou de período parcial | 38 | | 3, 5, 8 |
| | 401-3 Licença maternidade/ paternidade | 38 | | 5, 8 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|---|---|--|----------------|------------|
| Saúde e segurança do trabalho | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 42 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 42 | | |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 42 | | 8 |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 42 | | 3, 8 |
| | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | A Companhia possui a Política de Segurança da Informação, Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, que proporcionam o sigilo das informações pessoais relativas aos dados pessoais e à saúde do trabalhador. | | 3, 8 |
| | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 45 | | 8, 16 |
| | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional | 45 | | 8 |
| | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | 46 | | 3 |
| | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio | 42 | | 8 |
| | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 43 | | 8 |
| | 403-9 Acidentes de trabalho | 43, 44 | | 3, 8, 16 |
| | 403-10 Doenças profissionais | 46 | | 3, 8, 16 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--|---|------------|--|-------------|
| Capacitação e educação | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 35 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 35 | | |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016 | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado | 36 | | 4, 5, 8, 10 |
| | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos colaboradores e assistência para transição de carreira | 25 | | 8 |
| | 404-3 Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | | Durante o ano de 2021 houve a semana de <i>feedback</i> para incentivo aos colaboradores. O processo de avaliação de desempenho durante 2021 foi suspenso para revisão do formato de avaliação com base na revisão do propósito e valores organizacionais. | 5, 8, 10 |
| Diversidade e igualdade de oportunidades | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 32 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 32 | | |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e colaboradores | 34, 35 | A Ouro Verde não possui membros em Órgãos de Governança que atendam aos critérios descritos no indicador. | 5, 8 |
| | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | 38 | | 5, 8, 10 |

**OUROVERDE**RELATÓRIO ANUAL
2021SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃOGESTÃO E
RESULTADOS**SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI**

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|--|---|--|----------------|------------|
| Não discriminação | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 24 | | |
| GRI 406: Não discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | Não houve caso de discriminação em 2021. | | 5, 8 |
| Trabalho infantil | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 55 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 55 | | |
| GRI 408: Trabalho infantil 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 55 | | 8, 16 |
| Trabalho forçado ou análogo ao escravo | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 55 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 55 | | |
| GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016 | 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo | 55 | | 8 |
| Comunidades locais | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação do tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 56 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 56 | | |



OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM STAKEHOLDERS

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

| GRI Standards | Conteúdo | Página/URL | Omissão | ODS |
|---|---|---|---|-----|
| GRI 413: Comunidades locais 2016 | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 56 | Mais informações disponíveis em: https://www.ouoverde.net.br/esg/ http://ri.ouoverde.net.br/ouoverde/web/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=47024 | |
| Privacidade do cliente | | | | |
| GRI 103: Forma de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite | 18 | | |
| | 103-2 Forma de gestão e seus componentes | 24, 30 | | |
| | 103-3 Avaliação da forma de gestão | 30 | | |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016 | 418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes | Não houve ocorrência de queixas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes em 2021. | | 16 |

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

1. Erradicação da pobreza

2. Fome zero e Agricultura sustentável

3. Saúde e bem-estar

4. Educação de qualidade

5. Igualdade de gênero

6. Água potável e saneamento

7. Energia limpa e acessível

8. Trabalho decente e crescimento econômico

9. Indústria, inovação e infraestrutura

10. Redução das desigualdades

11. Cidades e comunidades sustentáveis

12. Consumo e produção responsáveis

13. Ação contra a mudança global do clima

14. Vida na água

15. Vida terrestre

16. Paz, justiça e instituições eficazes

17. Parcerias e meios de implementação





OUROVERDE

RELATÓRIO ANUAL
2021

SOBRE ESTE
RELATÓRIO

MENSAGENS

A OURO VERDE

JORNADA ESG

GOVERNANÇA

PESSOAS

RELACIONAMENTO
COM *STAKEHOLDERS*

MEIO AMBIENTE

TECNOLOGIA E
INOVAÇÃO

GESTÃO E
RESULTADOS

SUMÁRIO
DE CONTEÚDO GRI

Créditos

COORDENAÇÃO DO PROJETO

Fernanda Lecheta
Giuliano Marchiani
Vanessa da Cunha

Consultoria GRI

Helena Gurgel
Larissa Milani
Thatiele Moura

PRODUÇÃO

Report Sustentabilidade

Materialidade

Tatiana Faria

Redação e edição

Daniela Schmid
Paula Andregheto

Projeto gráfico e diagramação

Sérgio Pereira, Fábio de Assis e
Taiana Granja

Gestão do projeto

Anna Fischer
Beatriz Miranda

Revisão

Catalisando Conteúdo

FOTOGRAFIA

Fernando Dias
Banco de Imagens da Ouro Verde