



# Relatório de Sustentabilidade 2022

 Rech ...

# Sumário

## 1.1 Processo de materialidade



01

# Sobre o relatório

GRI 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-14

Pelo segundo ano consecutivo, a Rech divulga Relatório de Sustentabilidade, neste ciclo em conformidade com as Normas GRI, da Global Reporting Initiative (GRI), publicadas em 2021 e obrigatórias para os documentos emitidos a partir de 2023. Adicionalmente, é inspirado nas diretrizes do Relato Integrado, do International Integrated Reporting Council (Conselho Internacional para Relato Integrado ou IIRC, na sigla em inglês).

O documento, elaborado a partir de entrevistas com executivos da Companhia, compreende os resultados obtidos entre 1º a 31 de dezembro de 2022, mesmo período de divulgação do relato financeiro. Os dados, com exceção do balanço financeiro (que traz, além da Rech Agrícola, os resultados da Tractor Parts), não passaram por auditoria externa, mas foram apreciados pelo Comitê de Sustentabilidade, sendo o conteúdo final aprovado pela alta administração. Eventuais alterações em relação a informações publicadas anteriormente estão indicadas ao longo do documento.

No caso de dúvidas, o *e-mail* sustentabilidade@rech.com está à disposição.

## Processo de materialidade

GRI 3-1 | 3-2

Os impactos, negativos e positivos, reais e potenciais ESG da Rech foram identificados em 2022 em processo de materialidade realizado com apoio de consultoria especializada, com consulta aos *stakeholders* para identificação dos temas materiais. O trabalho contou com as seguintes etapas:

**Identificação**, com análise de fontes secundárias para o levantamento dos principais temas da Companhia.

**Priorização**, a partir de seis entrevistas, com públicos interno e externo, e consulta *on-line*, com 151 respondentes, abrangendo clientes; colaboradores próprios; trabalhadores terceiros; membros das comunidades; especialistas dos setores de atuação da Rech; fornecedores; franqueados; e transportadores, entre outros.

**Análise e validação** dos resultados, com aprovação final dos resultados pela alta administração da Companhia.

A priorização dos impactos para o relato foi realizada com base na importância deles, considerando ainda o resultado da matriz de materialidade do ano de 2021 e uma análise de mercado *versus* atividade da Rech. Com base nesse processo, foram levantados os temas materiais, que embasam este relato:

- Desenvolvimento de produtos e inovação;
- Satisfação do cliente;
- Gestão de pessoas, diversidade e inclusão;
- Gestão de fornecedores e sustentabilidade na cadeia de valor;
- Gestão de resíduos e embalagem sustentável;
- Mudanças climáticas e emissões de GEE;
- Relacionamento com transportadoras e logística segura;
- Qualidade e segurança do produto; e
- Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG

\*Os temas materiais levantados em 2021 foram: Desempenho econômico; Inovação; Energia; Resíduos; Atração e retenção de colaboradores; Saúde e segurança do trabalho; Treinamento e desenvolvimento; Diversidade; Investimento social; e Qualidade e satisfação do cliente.

02

# Mensagem da administração

GRI 2-22

Encerramos o ano de 2022 alinhados ao nosso planejamento estratégico, que contempla a consolidação e estruturação dos negócios a partir da sinergia e tradição das empresas adquiridas nos últimos ciclos. Já em 2023, visamos consolidar esse processo de profissionalização e integração iniciado no ciclo anterior, o que permitirá solidificar uma cultura organizacional que viabilizará a continuidade de nosso crescimento sustentável.

Na construção desse *fit* cultural, investiremos ainda mais no direcionamento de nossos negócios, a partir da escuta ativa dos colaboradores, com o retorno consistente das ideias sugeridas por eles. Buscamos um ambiente colaborativo – e não impositivo –, no qual a liderança tem papel fundamental e deve atuar de forma a impulsionar os resultados na ponta, ou seja, criando as bases necessárias para que nossas áreas comerciais possam aprimorar a geração de valor. Iremos ainda criar trilhas de carreira, principalmente para o time comercial, e investir em capacitação, possibilitando que nossas equipes se desenvolvam e sejam reconhecidas por suas contribuições. Tudo isso para formar profissionais mais engajados, que conheçam bem nosso negócio e produtos. Seremos, assim, cada vez mais ágeis e eficientes.

Nosso foco é ser uma marca empregadora e franqueadora, comprometida com aspectos ESG, que compra bem, vende bem e entrega bem, de forma a garantir a liquidez do negócio. Por isso, nossa gente e nossos clientes estão no centro de nossa estratégia: cuidamos das pessoas para obtermos resultados compatíveis com a ambição de desenvolvimento perene.

Trabalharemos ainda em um novo planejamento de vendas e operações, para dotar de mais robustez o processo de aquisição de materiais, de acordo com as demandas de nossos clientes. Para isso, realizaremos em 2023 rodadas com todo o time comercial e analisare-

mos, de forma apurada, todos os estoques para estabelecer um portfólio que irá reger e orientar a construção de um plano mais maduro de aquisição de materiais. Buscamos alto giro e elevada *performance* para melhorar nossa capacidade de gerar riqueza, liquidez e lucro. Nosso relacionamento com fornecedores já é forte e será ainda mais estreito. Com um portfólio enxuto, vamos efetivamente conectar o planejamento de vendas com o de materiais, proporcionando maior valor agregado e disponibilidade na ponta.

O ano de 2023 contará ainda com um novo plano logístico, em que os Centros de Distribuição de Hidrolândia e Santa Catarina se mantêm como estratégicos. Teremos ainda entregas dedicadas em determinadas rotas e estabeleceremos *hubs*, em lojas próprias, para armazenagem de produtos nos estados de vendas mais expressivas. Assim, diminuiremos nossos tempos de entrega e contaremos com uma logística ainda mais eficiente. O novo plano logístico prevê também contrato com locação de empilhadeiras elétricas e desenvolvimento de parceiros de transporte.

Para mais diversidade, contaremos com projeto de Aprendiz para Pessoas com Deficiência (PcDs), possibilitando inclusão e desenvolvimento profissional a esse público. Para garantir a ética em nosso negócio, revisaremos nosso Código de Conduta, que será adaptado e estendido a nossas franquias, e estabeleceremos treinamentos obrigatórios sobre assédios e integridade. Continuaremos investindo em automação, buscando o que há de melhor no mercado, sem perder o trato com o capital humano – um de nossos maiores diferenciais. Seguimos confiantes em nosso propósito de ajudar o mundo a se alimentar e se movimentar de um jeito sempre melhor.



Marco Antonio Almeida Teixeira



03  
**Perfil**  
GRI 2-1 | 2-6

Com quase 40 anos de trajetória de ascensão e crescimento, a Rech (Rech Agrícola) é uma sociedade anônima de capital fechado do grupo Aqua Capital, maior fundo de *private equity* da América Latina, que tem como foco a cadeia de agronegócio e alimentos.



Fruto da união de três empresas, a Companhia é especializada em peças para máquinas agrícolas e pesadas e linha amarela (construção civil, mineração e pavimentação), além de atuar por meio de franquias, com capilaridade que a permite atender clientes em todo o território nacional, incluindo as regiões mais distantes do País. Já em 2022, houve a aquisição da Tractor Parts, empresa de distribuição de peças para reposição de tratores de pequeno e médio portes, implementos agrícolas, caminhões e caminhonetes.

A Rech tem como grandes atributos a proximidade com seus clientes e a manutenção de relações comerciais com grandes fornecedores de peças nacionais e internacionais. Também se destaca pela qualidade, disponibilidade e agilidade, com uma rede que inclui 57 lojas (39 próprias e 18 franquias), quatro Centros de Distribuição, em Primavera do Leste (Mato Grosso), Itajaí (Santa Catarina), Navegantes (Santa Catarina) e em Hidrolândia (Goiás) – o último inaugurado em 2022 –, e estoque total de mais de 64 milhões de peças para motores, filtros, rolamentos e correias, discos e pneus agrícolas. A estrutura é dotada ainda de um laboratório para desenvolvimento de peças de marca própria, de forma a atender continuamente às demandas dos clientes.

O portfólio está totalmente disponível para aquisição tanto nas lojas físicas quanto em meios digitais – *site*, *televidas* e *app* –, com possibilidade de retirada por parte dos clientes ou entrega, em todo o Brasil.

A sede corporativa da Companhia está localizada em Itajaí, Estado de Santa Catarina, de onde são geridos mais de mil colaboradores, continuamente capacitados para atender e apoiar os clientes, contribuindo para o desenvolvimento do agronegócio e das indústrias de construção civil, mineração e pavimentação nacionais.

**18**  
Franquias

**39**  
Lojas próprias

**4**  
Centros de distribuição



03.1

# Linha do Tempo



## Uma só Rech

Para comunicar a todos os públicos de relacionamento a nova marca, que reflete o compromisso com a evolução e a atualização constante, a Companhia realizou em 2021 uma grande convenção, informando inicialmente colaboradores e equipes comerciais do lançamento da Rech. Para os franqueados, foi promovido um fórum, enquanto brindes e comunicados foram ofertados aos clientes. O anúncio englobou ainda comunicações à imprensa e ao mercado em geral, de forma a engajar a todos no novo momento de centralização do legado, da história e dos processos das empresas que hoje compõem uma só Rech.

## Posicionamento

Somos uma plataforma digital com pontos físicos de peças para máquinas pesadas e agrícolas, que entrega soluções para impulsionar gente e negócios. Somos comprometidos com qualidade, agilidade e calor humano.

## Propósito

Nosso propósito é ajudar o mundo a se alimentar e se movimentar de um jeito sempre melhor.

## Valores

Trabalhe duro, seja legal com as pessoas e divirta-se

Siga sempre em frente, sem pegar atalhos

Juntos é melhor que separados

Estamos sempre onde o cliente está. Ou vai estar

Feito é melhor que perfeito: e nunca mal feito

<sup>3</sup>Aprovados pela alta administração da Rech. GRI 2-12

# Estratégia e Gestão

GRI 3-3 – Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG

Maior plataforma digital de peças para máquinas pesadas e agrícolas do Brasil, a Rech atua por meio de estruturado planejamento estratégico, elaborado em 2021 com foco no desenvolvimento baseado em seu DNA, de ajudar a alimentar e a mover o mundo. Para isso, a Companhia visa aumentos da capilaridade, por meio da inauguração de lojas próprias e da rede de franquias, e do aumento de vendas, impulsionado também por um estruturado *e-commerce* e televendas. Investe ainda no aprimoramento contínuo e personalizado do estoque de suas unidades, de acordo com as principais demandas locais e regionais. Com a aquisição da Tractor Parts, em 2022, a Companhia ampliou seu portfólio, com peças para reposição de tratores de pequeno e médio portes, implementos agrícolas, caminhões e caminhonetes.

Para que o atendimento seja prestado aos clientes com maior celeridade, a Rech mantém quatro Centros de Distribuição, incluindo uma megaestrutura, em Hidrolândia, em Goiás, inaugurada em 2022. Outro diferencial é o conhecimento e a proximidade dos consultores de vendas com os clientes, de modo a ofertar uma verdadeira venda consultiva e que agregue competitividade aos negócios.

Após o lançamento da marca Rech, a Companhia atuou ao longo de 2022 na estruturação de seus negócios, aproveitando a sinergia, a tradição e o histórico das empresas que compõem sua trajetória. O ano foi de extensa profissionalização e integração de processos, com o lançamento de normas e políticas que regem suas atividades e seus relacionamentos. Foi definida ainda uma nova estrutura organizacional, de modo a impulsionar o crescimento sustentável dos negócios.

O objetivo da Rech é se consolidar como marca empregadora e franqueadora, com compromisso com aspectos ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e de Governança), credibilidade e geração de valor constante. A Companhia possui uma rede mapeada de mais de 200 cidades com potencial de inauguração de lojas, com avaliação de demanda e possível ganho de faturamento – variáveis que indicam possibilidades de aberturas de unidades próprias ou por meio de franquias.

Em 2022, a alta administração se reuniu semanalmente para acompanhamento da estratégia de negócio, análise dos indicadores de desempenho e discussão para melhoria contínua da gestão de pessoas e sustentabilidade. Já o Comitê de Sustentabilidade se reuniu periodicamente para acompanhamento das metas ESG (saiba mais no tópico Metas ESG). O Fundo Aqua também monitora o avanço da Companhia no cumprimento de legalidades relacionadas aos temas ambiental, social e governança, trimestral e semestralmente. **GRI 2-12**



## Estratégia comercial e de *marketing*

Para orientar e impulsionar as vendas, a Rech elaborou em 2022 uma série de ações promocionais e de reconhecimento do desempenho das equipes comerciais. O ano contou com um calendário ativo de ações para o mercado, baseado na sazonalidade do agronegócio e em peças universais, como da linha amarela, com campanhas para produtos específicos, descontos progressivos, *cashback* e brindes entregues com a compra de itens. Já para a força de vendas, foram promovidas premiações, com foco no alcance de metas individuais e nos resultados consolidados das lojas. As franquias também foram estimuladas a participar das ações, com o apoio da Rech – há um profissional de *marketing* que atende exclusivamente às franquias.

## Programa de Sustentabilidade Rech

Signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2021, a Rech lançou em 2021 seu Programa de Sustentabilidade, de forma a impulsionar a inserção de questões ESG e de sustentabilidade na estratégia e gestão dos negócios. O programa foi estruturado de acordo com demandas do Aqua Capital e das diretrizes da certificação do Sistema B, além de considerar a contribuição da Companhia aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) mapeados como prioritários:



Adicionalmente, para melhor direcionar as ações, o programa foi estruturado em cinco pilares principais, com os seguintes propósitos:

### Cientes

Tornar os clientes o reflexo dos compromissos assumidos pela Companhia, tornando-os parte dos resultados obtidos | Ser parceira no crescimento seguro e sustentável.

### Comunidade

Desenvolver a economia local, construindo um relacionamento saudável com as comunidades em que há operações | Capacitar a comunidade para o desenvolvimento sustentável | Crescer junto com a comunidade.

### Governança

Possuir governança sólida e equivalente a de empresas de capital aberto | Ser uma Companhia robusta, com práticas sólidas e que possa ser exemplo de atuação no mercado | Estar preparada para qualquer futuro.

### Meio ambiente

Promover práticas sustentáveis na cadeia de valor | Ser uma Companhia que alinha as boas práticas internacionais e nacionais, sendo reconhecida por isso | Reduzir impactos ambientais negativos no ciclo do negócio | Promover a utilização e destinação de produtos e insumos que minimizam o impacto ambiental.

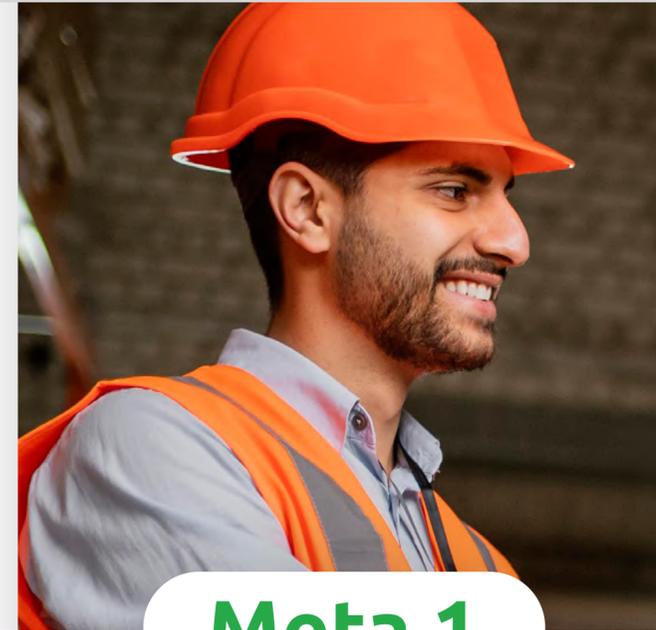
### Trabalhadores

Garantir um ambiente saudável e seguro, alicerçado pelo respeito às pessoas | Transformar trabalhadores em parte da solução, para que se reconheçam como agentes de mudança.

Ainda em 2021, a Companhia buscou avaliação externa do nível de sua Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e da qualidade do sistema de gestão de RSE, obtendo da Ecovadis o Selo Bronze. A partir do resultado dessa avaliação, dos padrões de desempenho socioambiental do IFC e dos ODS prioritários, foram elaboradas metas ESG para 2022. Além disso, o ano foi de estruturação do Programa de Sustentabilidade, com foco na consolidação da cultura de seus colaboradores no tema. O objetivo é formar equipes engajadas para que, no curto prazo, as iniciativas de sustentabilidade possam ter grande efetividade, com a contribuição das diversas áreas internas.

## Metas ESG

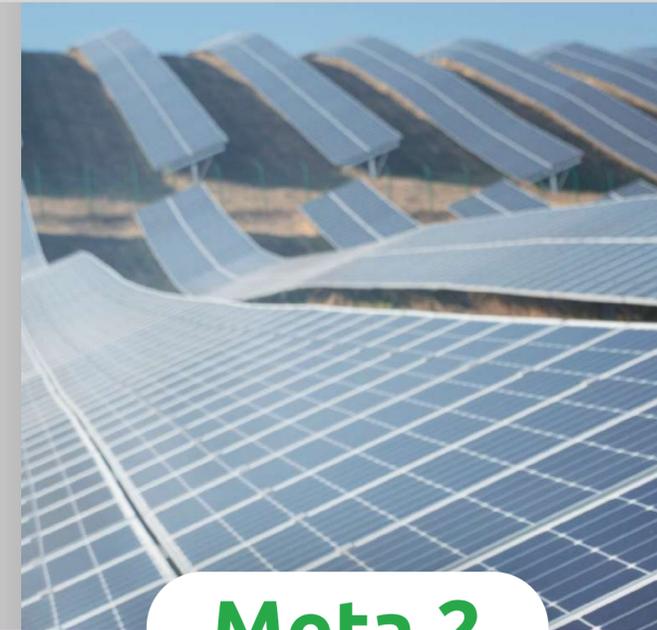
Ao longo de 2022, a Rech atuou com vistas ao alcance das metas ESG definidas no âmbito do Programa de Sustentabilidade – elaboradas pela área de Sustentabilidade e discutidas e aprovadas com a Alta Administração e pelo Aqua Capital – e vinculadas à distribuição de bônus. O desdobramento das metas é realizado por cada Diretoria e seus avanços são discutidos periodicamente nas reuniões do Comitê de Sustentabilidade. GRI 2-12



### Meta 1

#### Mapear 20% dos fornecedores ativos e desenvolver um Programa de Fornecedores

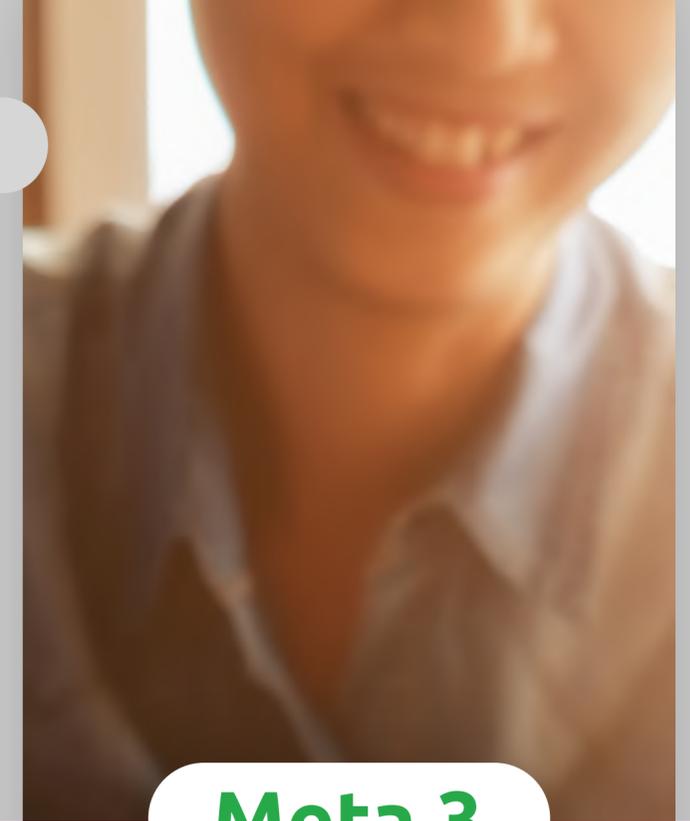
Para qualificar sua cadeia produtiva, a Rech criou um questionário de Avaliação de Fornecedores, com o objetivo de mapear, em 2022, no mínimo, 20% de seus parceiros de negócios ativos. O formulário englobou 44 perguntas, divididas em cinco sessões: Geral; Compliance e Integridade; Cliente, Fornecedor e Prestador de Serviços; Social; e Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente. Com 117 respostas, a meta foi alcançada e permitiu um diagnóstico para embasar a criação de um Programa de Fornecedores, a ser instituído em 2023 (saiba mais no tópico Gestão de fornecedores).



### Meta 2

#### Atingir 25% do consumo de energia gerado por fonte solar fotovoltaica

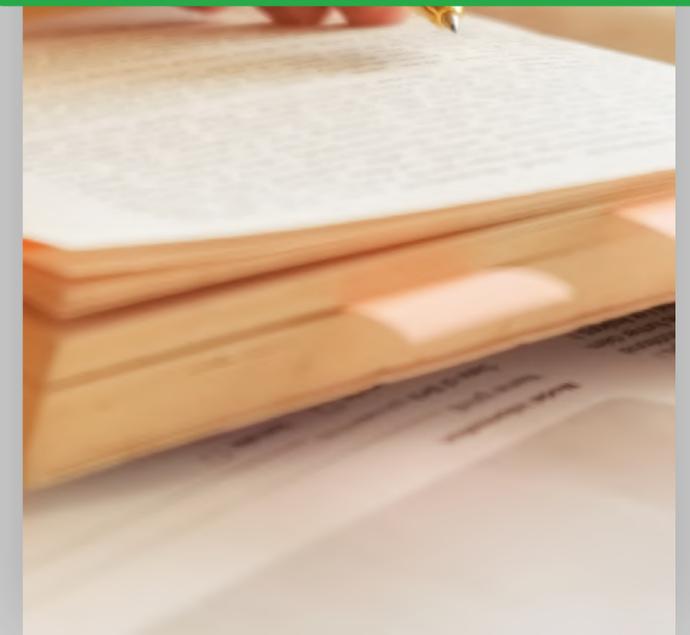
A Rech estabeleceu a meta de, em 2022, consumir 25% do total de energia (base 2021) oriunda de geração a partir de fonte solar fotovoltaica. O objetivo foi alcançado por meio da execução de quatro projetos de usinas solares próprias, já em outubro (saiba mais no tópico Gestão de energia).



### Meta 3

#### Criação do projeto de um Instituto voltado a educação

Ao longo do ano, foi elaborado o projeto de criação de um Instituto próprio, com municípios prioritários a serem beneficiados. A efetiva criação será debatida ao longo dos próximos anos.



# Governança corporativa

GRI 3-3 – Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG

Para a manutenção de seu crescimento e considerando novas oportunidades e demandas de mercado, a Rech promoveu em 2022 uma reestruturação de sua estrutura organizacional, com a criação da Diretoria de Operações. Foram ainda contratados executivos do mercado, o que conferiu novos olhares e conhecimentos ao quadro de pessoas, de forma a colaborar com o alcance dos objetivos estratégicos. A estrutura de governança da Companhia contempla ainda comitês de apoio, como o de Sustentabilidade e o de Diversidade e Inclusão, que apoiam o alcance de metas ESG.

Contribui ainda para a adoção de boas práticas e a gestão de riscos o olhar do fundo controlador, o Aqua Capital, que mantém uma estrutura de suporte para auxiliar as empresas do portfólio na busca por oportunidades de desenvolvimento de projetos de impacto positivo, de acordo com as especificidades de cada negócio, mas com três focos principais: contribuição no combate às mudanças climáticas; no desenvolvimento do agronegócio, para mais qualidade e saudabilidade do setor de alimentos; e nas estruturas e instâncias de governança, em especial por meio da promoção da diversidade. Os aspectos são avaliados, trimestralmente, por meio de sete pontos de controle – meio ambiente, saúde, segurança, trabalho e condições de trabalho, sistema de gestão ambiental, gestão social e cadeia de fornecedores – e tendo como base os padrões mínimos de desempenho socioambiental da International Finance Corporation (IFC). A Diretoria-Executiva também discute semanalmente riscos e impactos das operações e, em 2022, a Rech foi auditada pela PWC para análise de conformidade do negócio. **GRI 2-13 | 2-25**

Na Rech, o impacto positivo se materializa pelo próprio negócio – com peças de qualidade para reposição, que contribuem para o aumento da vida útil e da eficiência dos equipamentos e maquinários, especialmente no campo, para que o agricultor possa trabalhar com mais produtividade e, conseqüentemente, menos necessidade de terra –, pela parceria com fornecedores globais de alta *performance* e pelo comprometimento com aspectos ESG na gestão dos negócios. Com o crescimento acelerado da Companhia, inorgânico e orgânico, há ainda um robusto processo de *due diligence*, que acompanha as decisões de aquisição e de abertura de lojas.

## Estrutura organizacional

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12

### Conselho de Administração (CA)

Composto por cinco conselheiros, indicados pelo Aqua, com nomeação realizada formalmente em ata, com modificação no Estatuto e demais regras legais. A nomeação considera a opinião dos *stakeholders*, mas a definição dos integrantes do Conselho não sofre impacto por opiniões com indicação de nomes, que tem como critérios competência profissional, experiência de mercado, perfil e influência no negócio, entre outros (diversidade não foi considerado como foco principal da composição). A escolha é feita de modo a manter a imparcialidade e o profissionalismo, com o único objetivo de beneficiar o negócio. Os membros do CA, incluído o presidente, não exercem funções na Companhia. As reuniões e decisões que impactaram diretamente a estrutura societária foram formalmente registradas, embora a Companhia não lavre atas dos encontros ou defina secretários para a função. Em 2022, não houve governança formal do órgão de governança. O CA é independente dos demais comitês, que se reportam à instância. Em conjunto com o Comitê de Sustentabilidade, o CA é responsável pela tomada de decisão e pela supervisão da gestão dos impactos da Rech na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Com mandatos iniciados em 18/11/2021 e findos em 18/11/2023, o CA era composto em 2022 por:

- Sebastian Marcos Popik, 51 anos, argentino;
- Jorge Luís Ahumada, 46 anos, argentino;
- Gilberto Rech, 62 anos, brasileiro;
- Danilo Vilela Bertoni, 34 anos, brasileiro; e
- Tomas Agustin Romero, 41 anos, argentino.

### Diretoria-Executiva

Formada por sete executivos, sendo duas mulheres, tem como principais atribuições dirigir a Empresa com foco na estratégia de negócio.

### Comitê de Sustentabilidade

Composto por sete pessoas – CEO, CFO, CHRO, Coordenador de Sustentabilidade, Coordenador de Saúde e Segurança Ocupacional, Analista de Meio Ambiente, Especialista em Analytics e, a depender do conteúdo das reuniões, profissionais especialistas convidados para discussão de temas específicos. O órgão visa garantir a integração da sustentabilidade na estratégia corporativa de negócios e é responsável pela elaboração e consolidação de iniciativas que gerem valor e desenvolvimento sustentável com foco em governança, clientes, meio ambiente, trabalhadores e comunidade. Para tanto, monitora o desempenho das ações nesses âmbitos, em reuniões mensais. **GRI 2-24**

### Comitê de Diversidade e Inclusão

Composto por líderes de quatro grupos de afinidade – LGBTQIA+, Mulheres, Raças e Etnias e Pessoas com Deficiência (PcDs) – e representantes das áreas de Treinamento & Desenvolvimento, Comunicação Interna, Business Partner, People Compliance e Marketing, o comitê acompanha e influencia o desenvolvimento de ações com vistas a maior equidade laboral. Visa ainda garantir que o tema esteja presente na estratégia de negócios, considerando os benefícios de um ambiente de trabalho com pluralidade de ideias e posicionamentos, com respeito aos direitos humanos. Para isso, a instância também é responsável pela aprovação, em conjunto com a Diretoria-Executiva, da agenda de Diversidade e Inclusão que, em 2022, englobou principalmente ações de engajamento e educação corporativa a respeito da temática de gênero, PcDs, raças e etnia. O objetivo foi consolidar a cultura de diversidade e inclusão, garantindo o respeito e a liberdade dos diferentes públicos que compõem uma só Rech (*conheça as ações desenvolvidas no tópico Capital Humano*).



## Ética e integridade

GRI 2-23 | 2-24

Ao fim de 2021, a Rech lançou, com o apoio da alta administração, o Programa de Integridade, consolidando documentos, processos e canais com vistas à disseminação e à consolidação da cultura ética e de conformidade. No âmbito da iniciativa, estão documentos norteadores, com destaque para o Código de Conduta e Ética, e todas as informações e gestão do Canal Confidencial.

As diretrizes do programa são foco de capacitações obrigatórias na plataforma EducaR, na qual há um vídeo com depoimentos da alta liderança e representantes de áreas que, de forma didática, expõem os valores e compromissos inegociáveis da Rech, o repúdio a qualquer forma de assédio, corrupção ou discriminação e as informações principais do Canal Confidencial. Já em 2023, será instituído um Comitê de Integridade e lançado um manual específico sobre o programa, como reforço às suas diretrizes e à sua estruturação, baseada em seus sete pilares:

## Gestão de risco

Com apoio de uma auditoria externa, a Rech iniciou em 2022 um mapeamento dos riscos mais eminentes do negócio, com plano de gestão a ser refinado ao longo dos próximos anos.



1  
**Suporte da alta administração**

2  
**Instância responsável pelo Programa de Integridade**

3  
**Análise de perfil de riscos**

4  
**Monitoramento**

5  
**Comunicação e treinamento em *compliance***

6  
**Canal Confidencial**

7  
**Estruturação de regras e instrumentos**

## Código de Conduta

GRI 2-16 | 2-23 | 2-26

Lançado em 2019, o Código de Conduta é o documento disciplinador dos comportamentos e das atitudes esperados pela Rech por parte dos seus colaboradores na realização de suas atividades e nos relacionamentos com públicos diversos, sendo que nenhuma política interna pode dispor de orientação que contrarie o disposto no Código. Os gestores são responsáveis por cumprir e fazer cumprir o Código de Conduta que, por sua relevância, é apresentado às equipes durante o processo de integração e alvo de capacitações e comunicações periódicas. Também por sua importância e em linha com os valores da Companhia, o documento foi revisitado em 2022, com a inclusão de aspectos de sustentabilidade e definições sobre conflitos de interesses, além do convite para que os colaboradores contribuam constantemente com a evolução e atualização, por meio de sugestões. A área de People Compliance e Relações Trabalhistas, diretamente ligada à Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade, possui autonomia para instruir a respeito do Código, sempre alinhada aos valores da Rech.

## Canal Confidencial

GRI 2-15 | 2-16 | 2-25 | 2-26 | 406-1

Gerido por uma empresa terceira, é o meio para comunicações, por parte dos públicos interno e externo, de eventuais infrações ao disposto no Código de Conduta e Ética e demais normativos e políticas de *compliance* da Rech, bem como ao que dispõe a legislação brasileira. Pelo trabalho de reforço realizado no ano, o Canal recebeu um número maior de comunicações, uma demonstração do fortalecimento da conduta íntegra na Companhia e em sua cadeia de relacionamentos. Há garantia de anonimato do autor das comunicações – e nenhum colaborador sofre retaliação se realizar uma denúncia identificada, sendo o nome revelado somente se for essencial e indispensável –, que pode acompa-

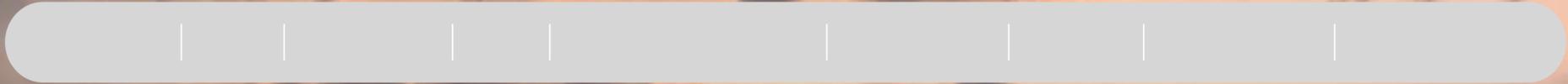
nar o andamento das investigações por meio de protocolo. Como avanço, será contratado um novo fornecedor para gestão do Canal Confidencial em 2023, com o lançamento de um app para recebimento e acompanhamento das comunicações.

Todas as manifestações recebidas pelo Canal Confidencial são analisadas e tratadas de acordo com o grau de criticidade pela área de Sustentabilidade e Relações Trabalhistas da Companhia, apoiada pelas áreas de Business Partner e Auditoria, sendo os indicadores reportados à Diretoria-Executiva. Além disso, há trabalhos posteriores de conscientização sobre os temas de comprovadas denúncias, de forma a minimizar suas recorrências.

Em 2022, foram 48 manifestações, sendo dezessete de assédio moral; uma de conflito de interesses; nove de descumprimento do Código de Conduta, política interna ou legislação; sete de desvios de conduta; duas a respeito de fornecedores/prestadores de serviços; cinco de furto/desvio/segurança patrimonial; e sete reclamações. Todas foram 100% tratadas (considerando as que estavam em sindicância ao fim do ano, sendo 68,75% solucionadas, das quais 29,16% improcedentes e 39,58% procedentes e resolvidas com plano de ação/penalidade/reparação). Não houve casos de discriminação recebidos no período.

O tema conflitos de interesse é tratado no Código de Conduta e, se relatado, há comunicação ao Conselho de Administração da Companhia. Caso o tema seja identificado no próprio Conselho de Administração, o tratamento é realizado internamente, sempre respeitando a lei, a estabilidade e o futuro do negócio.

**O Canal Confidencial pode ser acessado sete dias por semana, 24 horas por dia, por meio do 0800 517 138**



# Capitais



Relatório de Sustentabilidade 2022



06

## Capital Manufaturado

Para atender às demandas de seus clientes em todo o território nacional, a Rech mantém 39 lojas próprias e 18 em sistema de franquia, dispostas de forma estratégica em 18 estados, além de quatro Centros de Distribuição, incluindo uma megaestrutura de 20 mil m<sup>3</sup> e 64 milhões em peças armazenadas, localizado em Hidrolândia, em Goiás, inaugurada em 2022. Essa estrutura e as atividades foram ainda aprimoradas em 2022 com a constituição de um Centro de Serviços Compartilhados, sediado em Itajaí, em Santa Catarina.

### Lojas

as lojas da Rech são planejadas para garantir a melhor experiência aos clientes, incluindo desde a facilidade para estacionar até a conveniência de ser atendido de forma confortável, com mesas e cadeiras no lugar de balcões. Os clientes contam ainda com um time de consultores capacitados para orientar sobre os itens mais adequados para a compra, com vistas à contribuição para a competitividade e a eficiência de seus negócios.

### Modelo de franquias

Desde 2018, a Rech oferta a empreendedores de todo o Brasil a oportunidade de participar de sua rede de negócios por meio de estruturado modelo de franquias. A Companhia oferece aos franqueados orientação e treinamento, estratégia de *marketing* personalizada, previsão de cenário financeiro para mitigação de riscos e pesquisa e desenvolvimento de produtos, além de segurança jurídica para garantir um investimento seguro. São diferenciais também o portfólio de produtos de grande aceitação no mercado, a firme carteira de clientes para atuação em territórios exclusivos, o *know-how* sistematizado e de simples operação, a excelente margem, lucratividade e o custo operacional acessível, em um modelo de negócio viável em um dos mercados mais promissores do País.

**39**  
Lojas próprias

**18**  
Estados

**4**  
Centros de distribuição

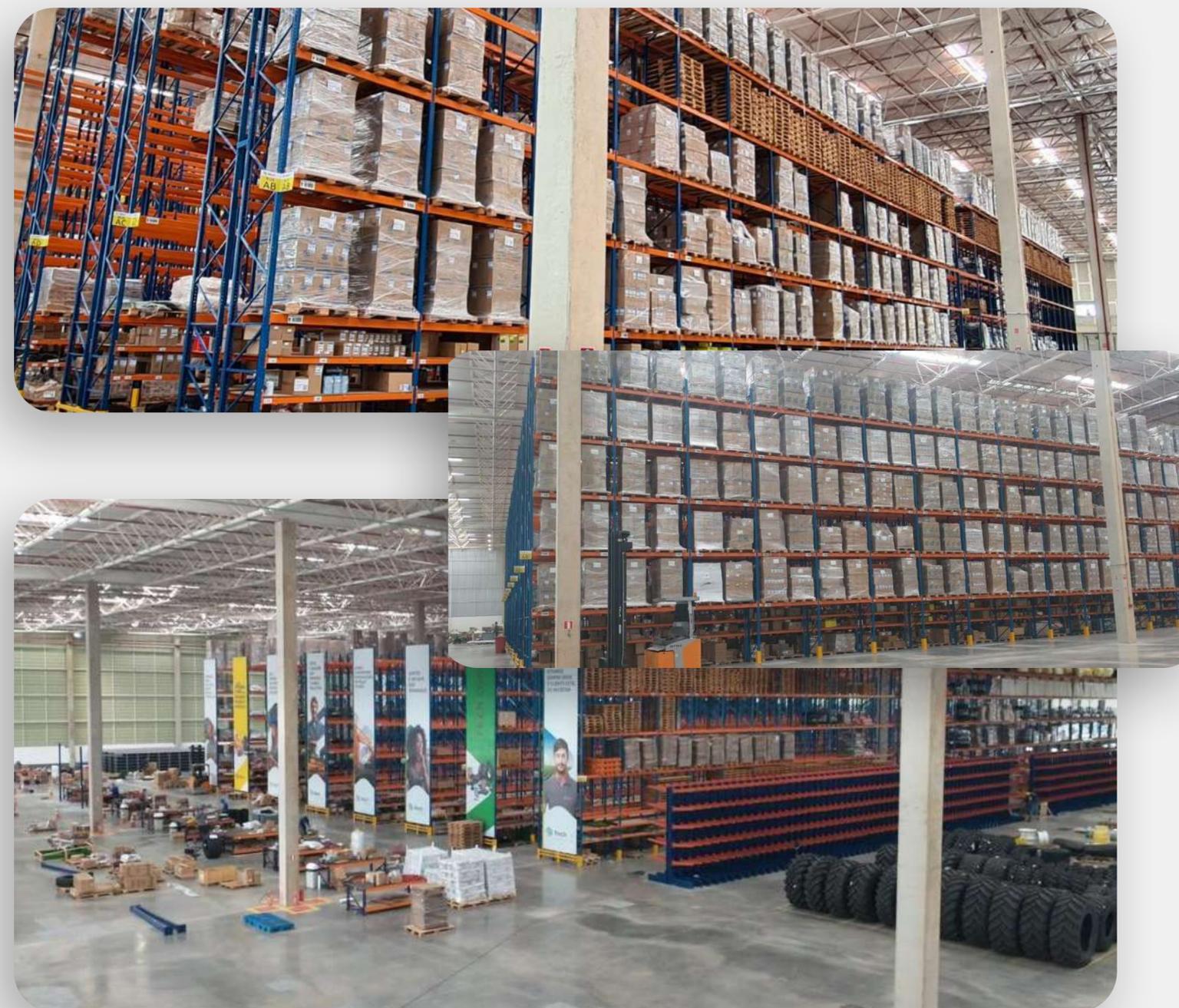
**18**  
Franquias

## Centros de Distribuição (CDs)

para garantir agilidade e entrega em todo o território nacional, além de estoques estratégicos nas lojas, a Rech mantém quatro CDs, sendo o maior deles inaugurado em 2022. A nova estrutura trouxe mais capacidade de armazenamento, com melhores margens de negociação, em razão da maior quantidade de itens adquiridos. Além disso, o novo CD é dotado de soluções como uma balança de pesagem e cubagem para determinar a volumetria, permitindo acurado controle da capacidade de armazenamento – com os pesos exatos dos produtos, a Rech garante ainda o valor correto dos fretes; e uma embaladora, para reembalagem de itens entregues fracionados pelos fornecedores. Há também controle e rastreabilidade na gestão de canhotos de nota fiscal, com grande acuracidade.

## CSC

a criação do CSC em 2022 permitiu a otimização de processos e sinergias, concentrando atribuições de prestação de serviços para o negócio da Rech, de forma a permitir que as outras áreas pudessem focar exclusivamente em suas atividades principais. Para isso, o CSC foi estruturado em torres, por processo, também de forma a garantir a excelência, a segurança e a agilidade nas atribuições de sua responsabilidade. No local, são realizados, entre outros, a gestão e o acompanhamento de fornecedores; a gestão de fluxo de caixa operacional e de pagamentos; as transferências entre contas para pagamento; a reconciliação com os bancos e os controles de acessos; atividades de expansão de lojas, com a busca por terrenos, contratação de arquitetos, etc.; e compras indiretas. As lojas contam com um colaborador do CSC, que atua como um posto avançado, promovendo a conexão entre as áreas corporativas e os clientes, com foco em melhoria contínua de processos. Além disso, o CSC funciona como um centro de inteligência, com um estruturado *service desk* que gera indicadores de negócio, como prazos médios de atendimento, de pagamento e de recebimento. E para ainda mais eficiência, o CSC iniciou em 2022 uma jornada para criação de instruções de trabalho, com iniciativas de automatização, de forma a minimizar a dependência humana na execução de atividades. Dessa forma, os colaboradores poderão contribuir com o desenvolvimento do negócio por meio de atividades mais estratégicas (saiba mais no tópico Capital Intelectual).



07

## Capital Intelectual

Para entregar a melhor solução, a Rech comercializa seus produtos em lojas físicas, presentes nas principais regiões do País, por *e-commerce* e canal remoto de televendas, formando uma plataforma omnicanal integrada e eficiente, que permite ao cliente escolher o meio em que quer ser atendido.

Após investimento, em 2021, de R\$ 730 mil para a expansão e modernização de seu *e-commerce*, a Companhia manteve em 2022 iniciativas para qualificar seu canal digital de vendas, a exemplo da inclusão de recomendação de peças. O portal possui uma série de funcionalidades, como compras com suporte *on-line* e orientação de consultores Rech, disponibilidade de preços e produtos de acordo com a região do cliente, seguindo regra de exibição de proximidade e disponibilidade. Após a compra, há ainda a opção de entrega, que pode ser realizada em todo o território nacional, ou retirada em loja.

Todos os pedidos do *e-commerce* são integrados em um único sistema, proporcionando maior controle e produtividade, além de governança interna e gestão inteligente de dados.

## Tecnologia e inteligência de dados

Gerando mais valor de negócio aos clientes e colaboradores, a Rech iniciou em 2022 a construção da plataforma “Minha Rech”, para geração automática de boletos, nota fiscais e informações de entrega. O portal, em testes em 2022 e que já incluía três módulos internos, sendo 100% utilizado pela área de Suporte de Atendimento ao Cliente, contará com sistema de recomendação de produtos e catálogo digital integrado com o Salesforce da Companhia, entre outras inovações. Como evolução, há previsão de o portal se transformar em um app, para ainda mais comodidade aos usuários internos e externos.

Outro projeto em desenvolvimento incluía a instituição de um *data lake*, com o objetivo de implementar uma cultura *data driven*, aprimorando decisões baseadas em análise e interpretação de dados. Também com esse foco, são geridos e divulgados, em televisores nas unidades Rech, uma série de indicadores, como de volumetria de vendas, logística, dados fiscais e contábeis, entre outros *dashboards* para acompanhamento e desenvolvimento do negócio. A área de Business Intelligence da Rech apoia ainda as áreas com informações de vendas e de vinculação de produtos, para maior conhecimento e capacitação assertiva da força de vendas.

## Logística e abastecimento

GRI 3-3 – Relacionamento com transportadoras e logística segura

A Rech reforçou em 2022 sua estrutura operacional de abastecimento e de transportes, para ainda mais qualidade no atendimento. Desde a chegada e separação de peças nos CDs até o mapeamento da qualidade dos fornecedores, foram instituídos controles e indicadores, auditados periodicamente. O uso de transportadoras confiáveis e a adoção da prática de logística segura podem reduzir os custos de transporte, melhorar a eficiência de operações, aumentar a confiabilidade no atendimento ao cliente final, reduzir as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), evitar desperdício de recursos naturais, além de garantir que o parceiro cumpra com os direitos trabalhistas, minimizando práticas que possam violar direitos humanos, como trabalho infantil e exploração.

Nesse sentido, a Companhia visa formar parceria com transportadoras confiáveis e seguras para garantir qualidade na entrega de produtos e o respeito aos prazos. Busca ainda investir em tecnologias e sistemas que possam melhorar a eficiência e segurança de operações de transporte e logística, adotar práticas de transporte sustentável, como utilização de veículos menos poluentes e planejamento de rotas mais eficientes para redução do desperdício de materiais e recursos naturais. As medidas tomadas incluem:

- **Redução do número de transportadoras, com uma seleção mais criteriosa de fornecedores e parceiros de negócios, levando em conta critérios como segurança e sustentabilidade;**
- **Monitoramento contínuo das operações contratadas para tomada de ações corretivas; e**
- **Gerenciamento da contratação e operação de veículos elétricos para entregas diárias.**

A utilização de indicadores de gastos de fretes de abastecimento e de vendas, o *lead time* de entregas e o abastecimento das filiais são métodos de rastreamento, assim como a realização de contratos de nível de serviço e tarifas.

No ano, a Rech estabeleceu ainda processo automatizado de inventário cíclico com maior agilidade, assertividade e acuracidade, sem prejuízos comerciais de parada para contagem manual dos itens. O projeto foi desenvolvido internamente, com ferramenta autônoma que permite, em um mesmo ambiente, a separação de produto, o atendimento aos clientes e o gerenciamento e a atualização imediatos do estoque. Com o inventário cíclico há ainda total controle de categorias – é possível, por exemplo, mensurar quantas peças para colheitadeiras estão disponíveis em todas as unidades da Rech.

## Aquisição e desenvolvimento de produtos

GRI 3-3 – Desenvolvimento de produtos e inovação  
3-3 – Qualidade e segurança do produto

Para garantir disponibilidade e qualidade de portfólio, a Rech atua de duas formas: por meio da análise da pertinência de mercado dos itens disponíveis na cadeia de fornecedores ativos e pelo desenvolvimento de produtos. Na primeira categoria, a Companhia conta com fornecedores nacionais e internacionais que ofertam itens com reconhecido padrão de qualidade e embalagem, seguindo rigorosas especificações técnicas e com atuação de acordo com políticas ESG. A Companhia também busca ativamente novos fornecedores já homologados em montadoras e certificados com ISO 9001, que possuam *know-how* no mercado e conhecimento dos métodos de produção. Ainda assim, todos os itens adquiridos passam por rigorosa verificação da área de Suporte do Produto, que engloba os setores de Assistência e Qualidade, e por testes em clientes estratégicos. No total, em 2022, passaram por análise mais de 5.000 itens. Em caso de necessidade de descarte, quando não há como recuperar produtos, o processo é realizado em conformidade com normas ambientais, para evitar impactos ao meio ambiente.

Já no Rech Lab ocorre o desenvolvimento de produtos próprios, em parceria com outras empresas, considerando itens não ofertados pelos fornecedores homologados pela Companhia ou que não possuem a qualidade ou disponibilidade exigidas. Nesse caso, a Rech disponibiliza ao parceiro comercial as especificações para o desenvolvimento de projetos exclusivos. Exemplo no ano foi a criação de uma haste de sulcador de plantadeira mais resistente do que a disponível no mercado e o início de testes de peças com polímero feito de materiais reciclados.

Em 2022, foram 1.120 produtos lançados e homologados, além de 2.116 que estavam em processo de homologação. Assim, ao fim do ano, o portfólio era formado por 70% de itens adquiridos e 30% criados somente para a Rech.



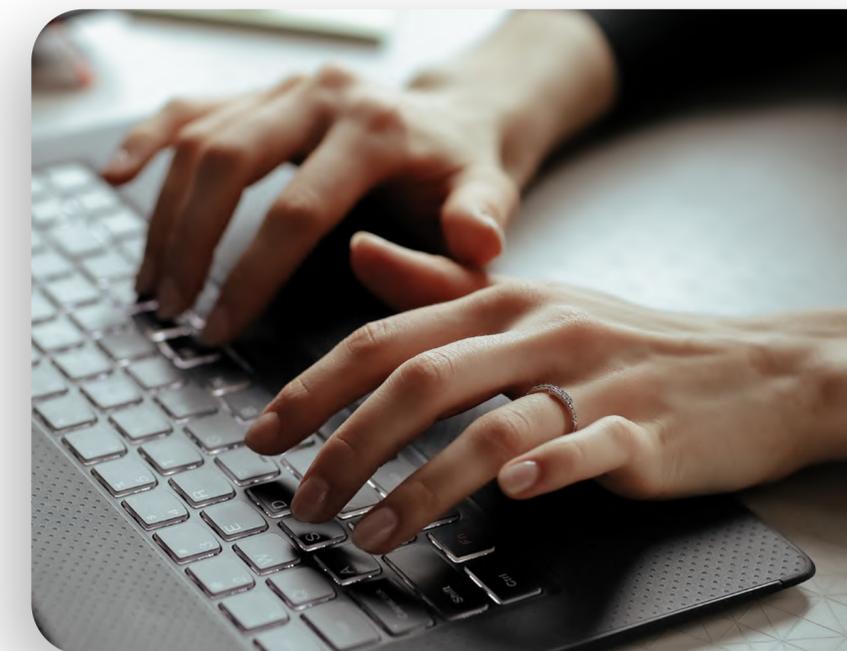
## Garantia

A Rech lançou em 2022 o Termo e Condições de Análise e Garantia, para mais transparência e segurança no processo de análise de não conformidades, dividida em linha verde, linha amarela, motores, e pneus, com profissionais capacitados para a função. Assim, são apresentados laudos técnicos aos clientes, elaborados em parceria com os fornecedores.



## Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Em 2022, a Rech realizou mapeamento de processos, sistema e tráfegos das informações pessoais do público interno e externo sob seu controle, de forma a manter adequação à LGPD. O *e-commerce* conta com a solução SaaS, sendo que uma empresa de tecnologia parceira executa todas os protocolos de segurança. No *frontend*, a navegação, solicitação de dados e demais itens estão de acordo com a legislação atual. Com esse arcabouço, não houve em 2022 qualquer incidente de vazamento de dados na Companhia.



\*Sobre o rastreamento de eficácia: os índices de avaliação da qualidade são indicados pelo departamento de Qualidade, que gera documentos de homologação do produto; já os índices de reclamação e performance de produtos são fonte de busca de inovações, de acordo com as diretrizes da Diretoria ou de estudo de consultorias.

## Capital humano

GRI 3-3 – Gestão de pessoas, diversidade e inclusão  
3-3 – Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG

Os colaboradores estão no centro da estratégia de gestão da Rech, que alcançou a certificação, pelo segundo ano consecutivo, da Great Place to Work (GPTW), com *trust index* de 84 pontos e participação de 73% dos colaboradores. Para manter o bom clima laboral e sua competitividade no mercado, com colaboradores capacitados e bem assistidos, a Rech instituiu em 2022 Business Partners (BPs), profissionais que atendem aos times internos de forma a garantir a formação adequada para os desenvolvimentos pessoal e profissional, acompanhando o crescimento dos negócios.

O ano foi ainda de reforço à posição da Companhia como marca empregadora, com ações de atração e retenção de talentos e busca por um quadro cada vez mais diverso e inclusivo. Há incentivo à movimentação interna e ao reconhecimento dos desempenhos, com promoções. Outra novidade foi o primeiro programa de *trainees*, que visa formar e capacitar pessoas para posições de lideranças na área Comercial.

Todo o processo de gestão é qualificado ainda com o Ciclo de Gente, implantando em 2021 e que engloba as etapas de avaliação de desempenho, com base em análise de competências atreladas 100% aos valores da Companhia, que determinam os comportamentos esperados dos colaboradores; *feedbacks* dessa avaliação; e a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs). GRI 404-3



### Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira em 2022\* GRI 401-3

		Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total	
Diretoria	Número	6	1	7	Analistas	Número	62	59	121
	Percentual	85,71%	14,29%	100%		Percentual	51,24%	48,76%	100%
Gerência	Número	63	13	76	Técnico	Número	41	5	46
	Percentual	82,89%	17,11%	100%		Percentual	89,13%	10,87%	100%
Coordenação	Número	42	14	56	Administrativo	Número	45	133	178
	Percentual	75%	25%	100%		Percentual	25,28%	74,72%	100%
Especialistas	Número	20	5	25	Operacional	Número	419	52	471
	Percentual	80%	20%	100%		Percentual	88,96%	11,04%	100%
Supervisão	Número	31	2	33	Total	Número	729	284	1013
	Percentual	93,94%	6,06%	100%		Percentual	71,96%	71,96%	100%

\*Nos anos de 2020 e 2021, não era realizada o acompanhamento de avaliação de desempenho.

## Escuta e valorização

A Companhia promove uma cultura de escuta ativa, com uma série de pesquisas, desde a inscrição em processos seletivos até em conversas de desligamento, cobrindo toda a jornada dos colaboradores. Exemplos são as pesquisas Pulse, Conta pra Gente, de Engajamento e com as Lideranças. O resultado dessas consultas, bem como da avaliação da GPTW, são insumos para o aprimoramento contínuo de gestão de pessoas. Como resultado, em 2022 a Rech instituiu dez rituais, fortalecendo o Jeito Rech, que englobam reconhecimentos por tempo de prestação de serviços, aniversariante do mês e alcance de metas.

Um destaque do ano foi o evento Conecta, de apresentação dos resultados do primeiro trimestre e engajamento nos alcances de metas estratégicas dos meses subsequentes. Na ocasião, colaboradores foram reconhecidos pelos anos de contribuição na Rech com mensagens surpresas de seus familiares e entrega de *kits*.

A comunicação interna também foi fortalecida, demonstrando o cuidado que a Companhia tem com o desenvolvimento de suas equipes. Foi lançada uma nova plataforma, que integrou canais e conta com uma nova identidade visual para fortalecer ainda mais, ao conectar as culturas e os valores da Rech, o senso de pertencimento por parte dos profissionais.



## Capacitação e desenvolvimento

GRI 404-1 | 404-2

Os colaboradores são capacitados desde o ingresso na Rech, com programa de *onboarding* com desenho de trilhas de treinamento, conforme o perfil de cargo, e cursos essenciais, que englobam treinamento de integridade (abordando os Valores e o Jeito da Rech, o Código de Conduta e Ética e o Canal Confidencial), e ações de boas-vindas do gestor. Novidade em 2022 foi o piloto Decolar, de formação comercial para o exercício da função dos Consultores Técnicos de Vendas (CTVs). A iniciativa tem duração de seis meses e contemplou todos os CTVs com treinamentos em aspectos técnicos e comportamentais, com cursos ofertados dentro da plataforma corporativa da Rech, a EducaR. O alcance dos critérios elencados no Decolar, que inclui a participação nos cursos, foi reconhecido com a oferta de um auxílio-educação, impulsionando ainda mais o desenvolvimento profissional interno. A Rech avalia a continuidade da iniciativa em 2023.

O ano também teve foco na capacitação das lideranças de diversos níveis, que contam com uma academia corporativa que, em 2022, englobou treinamento realizado por uma consultoria externa. Também com foco no corporativo e para maior conhecimento das atribuições das diferentes áreas e linhas de negócio, foi realizada uma campanha de gamificação, que incluía um passaporte a ser preenchido com selos quando da finalização de um curso na plataforma EducaR.

Além da Academia de Líderes, a Rech mantinha em 2022 o Programa Gerente Trainee, criado para que os participantes tenham o máximo de vivência nas lojas da Companhia. No ano, não havia programas de transições de carreira fora da Companhia, independentemente do nível ou motivo da saída (aposentadoria, rescisão).

## #JeitoRech

Trabalhamos duro, somos legais com as pessoas e nos divertimos.

Juntos é melhor que separados.

Estamos sempre onde o cliente está, ou vai estar.

Seguimos sempre em frente, sem pegar atalhos.

Feito é melhor que perfeito: e nunca malfeito.

### Média de horas de treinamento que empregados (colaboradores) realizaram durante o período de relato por gênero em 2022 GRI 404-1

	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	708	28.542	40,31
Mulheres	305	11.051	10,91
<b>Total</b>	<b>1013</b>	<b>39.593</b>	<b>39,08</b>

### Média de horas de treinamento que empregados (colaboradores) realizaram durante o período de relato por categoria funcional em 2022 GRI 404-1

	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Comercial	850	28.110	33,07
Digital	8	22	2,75
Financeiro	25	2.215	88,60
Gente e gestão	36	653	18,14
Importação e industrialização	7	196	28
Integração	2	33	16,50
Logística	34	854	25,12
Novos negócios	33	838	25,39
Supply	12	6.648	554,00
Transformação digital	6	25	4,17
<b>Total</b>	<b>1013</b>	<b>39.594</b>	<b>39,09</b>



## Remuneração e benefícios

GRI 2-19 | 2-20 | 401-3 | 403-6

A Rech oferta benefícios diferenciados em seu setor de atuação, com vale-alimentação, seguro de vida e plano de saúde competitivos. O plano de saúde engloba os colaboradores e seus dependentes, com atendimento em rede pulverizada a nível Brasil, sem custos de mensalidade – há apenas coparticipação de 30% para exames e consultas realizados pelos dependentes (exceto atendimento de urgência e emergência). Além de atendimento presencial e telemedicina, há ainda acompanhamento psicológico gratuito por meio da plataforma Psicologia Viva.

Como empresa cidadã, os colaboradores têm licença-maternidade e paternidade estendidas, de seis meses para as mulheres e 20 dias para os homens, com entrega de *kits* com itens de maternidade (confira as taxas de retorno e retenção dos colaboradores que tiraram licença na tabela a seguir). Destaques são também o Caju, cartão de benefícios flexíveis, em que os profissionais podem escolher o destino dos gastos; a jornada flexível de trabalho, definida em comum acordo entre colaborador e gestor, respeitados o intervalo de descanso e a carga horária legal permitida; e, desde 2022, Gympass e ginástica laboral. São também realizadas comemorações em datas específicas, como no Dia das Crianças, para aproximar as famílias da Companhia.

### Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

		2020	2021	2022
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	Homens	2	4	19
	Mulheres	3	6	11
Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade	Homens	2	4	19
	Mulheres	3	6	11
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	Homens	2	4	19
	Mulheres	3	6	7
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	1	3	15
	Mulheres	1	2	7
Taxa de retorno	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	33%	33%	64%
Taxa de retenção	Homens	50%	75%	79%
	Mulheres	33%	33%	64%

Já o processo de determinação da remuneração é supervisionado e aprovado pela Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade e pelo CEO, com auxílio das áreas de Business Partner e Folha. A Companhia não possui um plano de cargos e salário devidamente homologado, mas respeita integralmente o piso normativo da categoria e a comissão variável prevista em convenção coletiva. Há avaliação do valor de mercado para cada cargo, de forma a manter uma remuneração digna e condizente com a posição e cada região de atuação. Há também remuneração variável, com percentuais de comissão sobre vendas, que variam de acordo com o produto e as campanhas realizadas. A Companhia não possui benefício específico para aposentadoria.



## Saúde e segurança

GRI 403-1 | 403-5 | 403-6 | 403-9

A Rech possui sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional implementado com base em requisitos legais das Normas Regulamentadoras (NRs), que determinam as obrigações, os direitos e os deveres a serem cumpridos de forma a garantir um trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

Com foco na saúde, a Rech realizou campanhas de incentivo a cuidados em datas alusivas, como Janeiro Branco (conscientização do cuidado com a saúde mental); Setembro Amarelo (de prevenção ao suicídio e que visa à conscientização da população sobre o tema); Outubro Rosa (de prevenção ao câncer de mama); e Novembro Azul (de prevenção ao câncer de próstata). As ações contaram com estímulo à realização dos exames previstos nas campanhas, isentando o custo quando realizadas na rede credenciada do plano de saúde ofertado pela Companhia.

Há acompanhamento de indicadores de saúde e segurança, de forma a permitir uma atuação preventiva em todas as frentes, com elaboração de programas de saúde e segurança que visam garantir a integridade física e a prevenção de acidentes, assim como promover a melhor experiência dos colaboradores nos quesitos saúde e segurança. Com o mesmo propósito, são oferecidos treinamentos com base na NR-1 Disposições Gerais; NR-5 Treinamento de Formação de Membros da Cipa; NR-6 EPs e EPCs (Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva); NR-11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais (Operação de Empilhadeira); NR-12 Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR-17 Ergonomia; NR-20 Iniciação sobre Inflamáveis e Combustíveis; Brigada de Emergência; 5S – Ferramentas da Qualidade; Análise de Riscos; e Direção Preventiva.

Em 2022, foram registrados nove acidentes de trabalho, sendo seis com afastamento e três sem afastamento, todos analisados por metodologia de investigação de acidentes, para identificação da causa raiz do evento. Há ainda elaboração e acompanhamento de plano de ação até a finalização de cada caso. Não houve óbito ou acidente grave de trabalho no período.

### Taxas/índices e números de saúde e segurança de empregados\* GRI 403-9

	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	6
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	8,61
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	8	9
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	8	4,30

\*Os principais tipos de lesões relacionadas ao trabalho são fratura, trauma, corte, luxação e contusão. O número de horas trabalhadas foi de 696.771 e a Rech não possui trabalhadores que não são funcionários e/ou terceiros fixos em sua atividade principal. Os perigos relacionados ao trabalho foram determinados por meio de análise de riscos e perigos. Os riscos que causaram ou contribuíram para lesões de alta consequência durante o período do relatório foram operação de máquinas (empilhadeira) e com estrutura porta-paletes. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 de horas trabalhadas

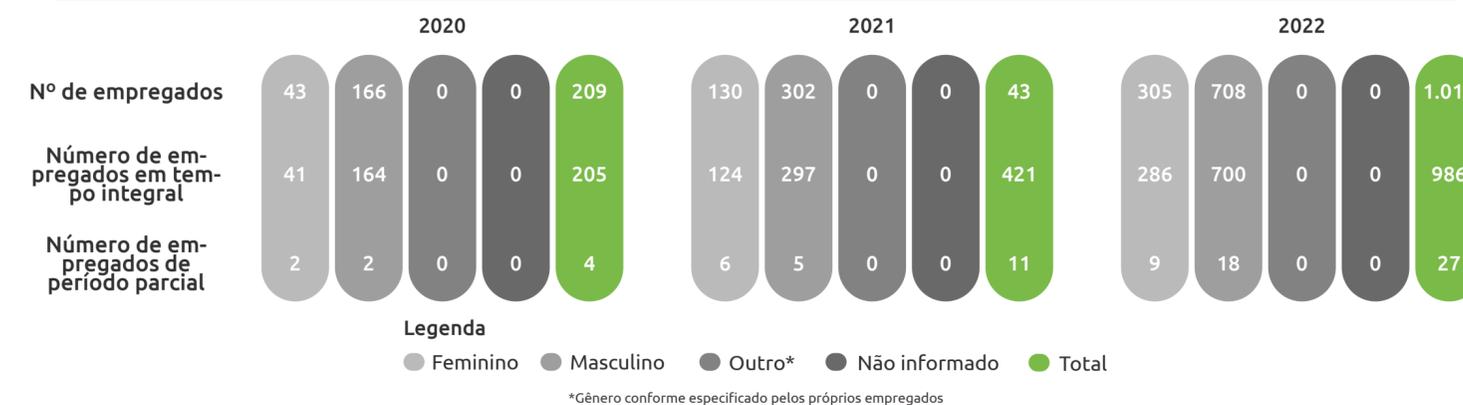
## Constituição das equipes

GRI 2-7 | 2-8 | 401-1

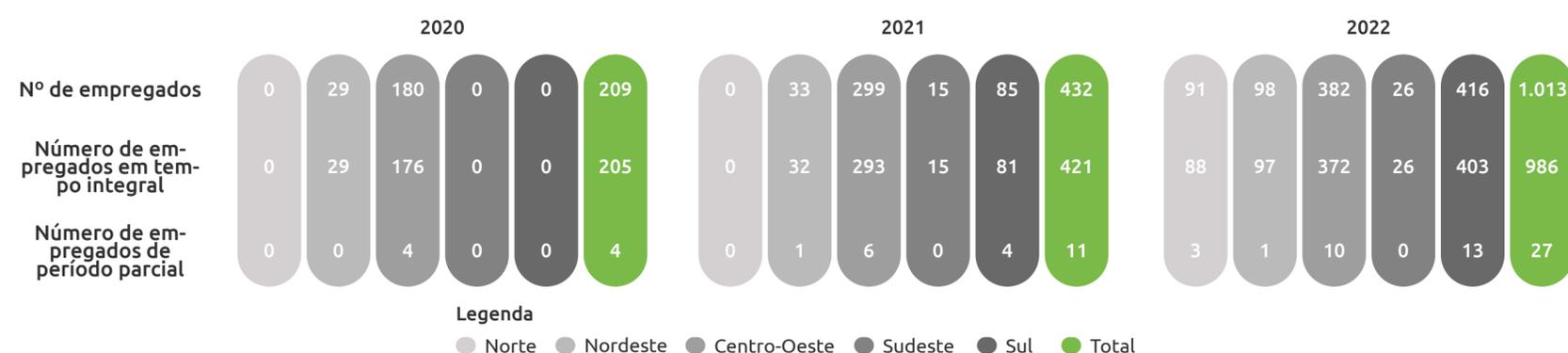
Ao fim de 2022, a Rech contava com 1.013 colaboradores diretos – 305 do gênero feminino e 708 homens –, 134,5% acima de 2021 e 384,7% mais que em 2020, sendo o significativo aumento decorrente do rápido crescimento da Companhia nos períodos relatados. O aumento do quadro teve como consequência impactos nos números de mulheres, negros e público LGBTQIA+ e, embora o *turnover* em 2022 tenha sido significativo, o ano foi encerrado com um time de colaboradores apto a contribuir com a continuidade do negócio. Em 2022, a Rech mantinha ainda 57 trabalhadores que não são empregados, mas cuja atuação é controlada pela Empresa. Esses trabalhadores atuavam em tempo integral e estavam alocadas nas diferentes unidades da Companhia, sendo os tipos mais comuns de contratos os firmados formalmente com empresas de serviços terceirizadas.<sup>4</sup>

Não há restrição de raça, etnia, religião, idade ou sexo para candidatos a qualquer uma das vagas da Rech – o Canal Confidencial é aberto para denúncias sobre racismo, homofobia e discriminação, práticas não admitidas pela Rech (*sai ba mais no tópico Ética e integridade*).

### Número total de empregados por gênero GRI 2-7



### Número total de empregados por região GRI 2-7



<sup>4</sup>A base usada para os dados informados são os contratos firmados entre a empresa e a terceirizada de serviços. Nos anos de 2021 e 2022, a Rech não apurou com propriedade o número de trabalhadores não empregados para reporte neste Relatório.

A maior porcentagem de contratados em 2022 foi na faixa etária abaixo de 30 anos e na Região Centro-Oeste.

**Número total e taxa de novas contratações, por faixa etária GRI 401-1**

	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	86	56,21%	174	57,62%	318	57,82%
Entre 30 e 50 anos	67	43,79%	122	40,40%	218	39,64%
Acima de 50 anos	0	0%	6	1,99%	14	2,55%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>

**Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por região GRI 401-1**

	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Norte	0	0%	0	0%	11	2%
Nordeste	19	12,42%	20	6,62%	61	11,09%
Centro-Oeste	132	86,27%	255	84,44%	248	45,09%
Sudeste	0	0%	0	0%	28	5,09%
Sul	2	1,31%	27	8,94%	202	36,73%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>

**Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por gênero GRI 401-1**

	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	124	81,05%	221	73,18%	385	70%
Mulheres	29	18,95%	81	26,82%	165	30%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>	<b>550</b>	<b>100%</b>

**Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por região GRI 401-1**

	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Norte	0	0%	0	0%	10	2,86%
Nordeste	9	10,23%	13	9,42%	49	14%
Centro-Oeste	72	81,82%	125	90,58%	184	52,57%
Sudeste	0	0%	0	0%	29	8,29%
Sul	7	7,95%	0	0%	178	22,29%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>350</b>	<b>100%</b>

**Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1**

	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	75	85,23%	108	78,26%	272	77,71%
Mulheres	13	14,77%	30	21,74%	78	22,29%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>350</b>	<b>100%</b>

## Diversidade e inclusão

GRI 405-1

O ano foi de ações de sensibilização e conscientização para a valorização das diferenças, com o propósito de alcance da equidade. Semestralmente a Companhia promove uma pesquisa interna e de preenchimento voluntário para mapear seu quadro laboral em questões de raça, etnia, localidade de origem, faixa etária, ano de admissão e orientação sexual.

Os resultados são insumos para ações afirmativas e de educação que, em 2022, incluíram palestras sobre masculinidade tóxica; raças e etnias; empoderamento feminino; e Pessoas com Deficiência (PcDs), que contou com o apoio e a presença de membros da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apaie).

A Rech tem como propósito, em 2023, aumentar o número de PcDs em suas equipes. Nesse propósito, está desenvolvendo um programa de Aprendiz com foco em PcDs.



### Foco em equidade

#### Sensibilizar

Dar os primeiros passos e promover uma cultura baseada na confiança e no respeito mútuo, criando um espaço seguro, onde as pessoas se sintam à vontade para serem quem são.

#### Dar voz

Dar voz à representatividade já existente na Companhia, empoderando pessoas e valorizando suas histórias.

#### Transformar

Incentivar a troca de experiências e promover espaços abertos para diálogo e reflexão, por meio de palestras, *webinars*, rodas de conversa, grupos de afinidades, etc.

### Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero GRI 405-1

		Conselho de Administração	
		Número	Percentual
2020	Homens	5	100%
	Mulheres	0	0%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
2021	Homens	4	80%
	Mulheres	1	20%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>
2022	Homens	5	71%
	Mulheres	2	29%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

### Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária\* GRI 405-1

		Conselho de Administração	
		Número	Percentual
2020	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	6	86%
	Acima de 50 anos	1	14%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
2021	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	4	80%
	Acima de 50 anos	1	20%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
2022	Abaixo de 30 anos	0	0%
	Entre 30 e 50 anos	5	71%
	Acima de 50 anos	2	29%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

\*Não houve pessoas negras no Conselho de Administração no período relatado. Em 2022, havia uma pessoa com deficiência.



**Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero GRI 405-1**

		2020			2021			2022		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	Número	7	0	7	4	1	5	5	2	7
	Percentual	100%	0%	100%	80%	20%	100%	71%	29%	100%
Gerente sênior	Número	1	1	2	6	1	7	10	0	10
	Percentual	50%	50%	100%	86%	14%	100%	100%	0%	100%
Gerência	Número	10	1	11	23	6	29	63	13	76
	Percentual	91%	9%	100%	79%	21%	100%	83%	17%	100%
Coordenação	Número	8	3	11	26	6	32	42	27	69
	Percentual	73%	27%	100%	81%	19%	100%	69%	31%	100%
Técnico/Supervisão	Número	13	0	13	19	1	20	41	5	46
	Percentual	100%	0%	100%	95%	5%	100%	89%	11%	100%
Administrativo	Número	13	36	49	43	93	136	117	201	318
	Percentual	27%	73%	100%	32%	68%	100%	37%	63%	100%
Operacional	Número	112	1	113	180	22	202	425	51	476
	Percentual	99%	1%	100%	89%	11%	100%	89%	11%	100%
Trainees	Número	2	1	3	1	0	1	5	6	11
	Percentual	67%	33%	100%	100%	0%	100%	45%	55%	100%
Total	Número	166	43	209	302	130	432	708	305	1.013
	Percentual	79%	21%	100%	70%	30%	100%	70%	30%	100%

**Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa GRI 405-1**

		2020				2021				2022			
		<30	30~50	>50	Total	<30	30~50	>50	Total	<30	30~50	>50	Total
Diretoria	Número	0	6	1	7	0	4	1	5	0	5	2	7
	Percentual	0%	86%	14%	100%	0%	80%	20%	100%	0%	71%	29%	100%
Gerente sênior	Número	1	1	0	2	0	7	0	7	0	10	0	10
	Percentual	50%	50%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	10%	0%	100%
Gerência	Número	1	10	0	11	2	26	1	29	13	61	2	76
	Percentual	9%	91%	0%	100%	7%	90%	3%	100%	17%	80%	3%	100%
Coordenação	Número	1	10	0	11	11	21	0	32	22	47	0	69
	Percentual	91%	9%	0%	100%	34%	66%	0%	100%	32%	68%	0%	100%
Técnico/Supervisão	Número	8	5	0	13	14	6	0	20	22	23	1	46
	Percentual	62%	38%	0%	100%	70%	30%	0%	100%	48%	50%	2%	100%
Administrativo	Número	36	13	0	49	95	40	1	136	208	107	8	323
	Percentual	73%	27%	0%	100%	70%	29%	1%	100%	64%	33%	2%	100%
Operacional	Número	65	48	0	113	128	71	3	202	231	228	12	471
	Percentual	58%	42%	0%	100%	63%	35%	1%	100%	49%	48%	3%	100%
Trainees	Número	0	3	0	3	0	1	0	1	5	6	0	11
	Percentual	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	45%	55%	0%	100%
Total	Número	112	96	1	209	250	176	6	432	501	487	25	1013
	Percentual	54%	46%	0%	100%	58%	41%	1%	100%	49%	48%	2%	100%



**Porcentagem de empregados negros, por categoria funcional GRI 405-1**

**Porcentagem de Pessoas com Deficiência (PcDs) entre os empregados, por categoria funcional GRI 405-1**

		2020			2021			2022		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerente sênior	Número	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	Percentual	0%	0%	0%	16,67%	0%	14,29%	10%	0%	10%
Gerência	Número	0	0	0	2	0	2	3	0	3
	Percentual	0%	0%	0%	8,7%	0%	6,9%	4,76%	0%	3,95%
Coordenação	Número	0	0	0	5	1	6	6	2	8
	Percentual	0%	0%	0%	19,23%	16,67%	18,75%	14,29%	7,41%	11,59%
Técnico/Supervisão	Número	0	0	0	1	0	1	6	0	6
	Percentual	0%	0%	0%	5,26%	0%	5%	14,63%	0%	13,04%
Administrativo	Número	0	1	1	6	10	16	10	14	24
	Percentual	0%	2,78%	2,04%	13,95%	10,75%	11,76%	8,55%	6,97%	7,55%
Operacional	Número	13	0	13	28	3	31	55	3	58
	Percentual	11,61%	0%	11,5%	15,56%	13,64%	15,35%	12,94%	5,88%	12,18%
Trainees	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	Número	13	1	14	43	14	57	81	19	13
	Percentual	7,83%	2,33%	6,7%	14,24%	10,77%	13,19%	11,44%	6,23%	9,87%

		2020			2021			2022		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	Número	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	14,29%
Gerente sênior	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência	Número	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7,69%	1,32%
Coordenação	Número	0	1	1	1	1	2	2	0	2
	Percentual	0%	33,33%	9,09%	3,85%	16,67%	6,25%	4,76%	0%	2,9%
Técnico/Supervisão	Número	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Percentual	7,69%	0%	7,69%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	Número	0	0	0	1	0	1	3	1	4
	Percentual	0%	0%	0%	2,33%	0%	0,74%	2,56%	0,5%	1,26%
Operacional	Número	0	0	0	1	0	1	1	0	1
	Percentual	0%	0%	0%	0,56%	0%	0,5%	0,24%	0%	0,21%
Total	Número	1	1	2	3	1	4	7	2	9
	Percentual	0,6%	2,33%	0,96%	0,99%	0,77%	0,93%	0,99%	0,66%	0,89%



09

## Capital Social e de Relacionamento

GRI 3-3 – Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG

A Rech promove ações em toda a sua cadeia produtiva, com vistas a manter uma rede de fornecedores capacitados e de alta qualidade, uma excelente jornada para os clientes e a constante contribuição às comunidades do entorno das operações.

## Clientes

GRI 3-3 – Satisfação do cliente

Com capilaridade que garante presença em todo o território nacional, jornada omnicanal de vendas, consultores capacitados e portfólio que passa por inspeções constantes de qualidade, a Rech se destaca ainda pela proximidade com seus clientes, herança da trajetória das empresas que deram origem à Companhia e que, no acumulado, possuem quase 30 anos de história de contribuição aos setores agro e de construção civil nacionais. Em 2022, a Rech também atuou na reestruturação de seus estoques, de forma a manter a disponibilidade de peças de acordo com o histórico das demandas regionais e dos clientes.

Além da escuta ativa e constante – a Rech mantém uma área de Experiência do Cliente, que analisa apontamentos e elogios, e um Comitê de Clientes –, a satisfação desse público é mensurada por meio da metodologia Net Promoter Score (NPS), que mede o nível de fidelidade a uma marca ou empresa. Há análise ainda das demandas levantadas pelo SAC, para resolução de problemas pontuais e urgentes de forma imediata; compartilhamento com os gerentes regionais dos pontos positivos a serem trabalhados com clientes promotores; e avaliação de progresso a partir das informações captadas em pesquisa de satisfação. Nos casos de dores levantadas, a Companhia trabalha com um fluxo de apontamentos de melhorias com as áreas responsáveis, de forma a qualificar processos.

## Serviço Express Rech

A Companhia lançou em 2022 a opção de contratação do Serviço Express, com produtos entregues por via aérea para clientes em todo o território nacional. A inovação deriva de parceria com duas operadoras aéreas.



## Fornecedores

GRI 3-3 – Gestão de fornecedores e sustentabilidade na cadeia de valor | 3-3 – Gestão de pessoas, diversidade e inclusão | 2-6 | 2-23 | 2-24

Em razão do contexto macroeconômico mundial, com efeitos da pandemia da Covid-19 no mercado global e da guerra entre Rússia e Ucrânia, a Rech se aproximou ainda mais de sua base de fornecedores ativos, garantindo os estoques necessários para suprir as demandas de seus clientes – o que foi possível também graças ao desenvolvimento de produtos exclusivos Rech (saiba mais no tópico Capital Intelectual). No ano, 80% de todo o volume transportado dentro da Companhia ficou concentrado entre os 40 principais fornecedores, localizados, em sua maioria, nas regiões Centro-Oeste, Sul e Sudeste do Brasil, e, no exterior, na China, nos Estados Unidos e na Espanha. A movimentação de recursos com os parceiros foi em torno de R\$ 400 milhões no período.

O ano foi de reforço na cadeia de relacionamento com empresas parcerias, com atualização das políticas de compras e o lançamento do Código de Conduta de Fornecedores – enviado a 100% da base de parceiros ativos, sendo que 20% assinaram formalmente o documento – e o início do desenvolvimento de uma série de políticas que vão embasar um Programa de Fornecedores a ser lançado em 2023 para avaliar, desenvolver e padronizar o sistema de gestão dos fornecedores da Companhia, com o intuito de assegurar a qualidade dos materiais e serviços adquiridos. A ação contará com um Índice de Qualificação de Fornecedores (IQF), que irá englobar:

### Checklist ESG

com mais de 40 questões definidas por temas como Assuntos Gerais, **Compliance**, Fornecedor, Social e Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ).

### Resultados de Não Conformidades (RNCs)

com avaliação mensal da quantidade, por fornecedor, de eventuais não conformidades.

### Entrega

compreendendo pontualidade, recebimento em conformidade e especificações.

### Auditoria

com visita *in loco* ou auditoria *on-line* a serem realizadas pelas áreas de Compras e Qualidade



## Gestão social

Para a legalidade em sua cadeia produtiva e garantia de minimização de impactos ambientais, a Rech avalia, no processo de homologação e durante a jornada de relacionamento com os fornecedores, aspectos como geração de resíduos e tratamento de óleo. Na parte da logística, os fornecedores de transporte podem estar envolvidos ainda em impactos negativos, como poluição emitida por veículos e aeronaves, além de outras decorrentes do desperdício da utilização de recursos naturais. Já entre impactos reais positivos da cadeia produtiva, monitorados em 2022, estão a diminuição da emissão de Gases do Efeito Estufa (GEE), por meio de fornecedores mais sustentáveis; a redução do consumo de recursos naturais, com a adoção de práticas de eficiência energética; e a maior segurança e saúde dos trabalhadores ao longo da cadeia, com a instituição e o reforço de práticas ligadas ao tema.

Para qualificar os negócios, os contratos da Rech com fornecedores englobam cláusulas socioambientais, que podem variar de acordo com os escopos das negociações e dos produtos adquiridos. Todo o relacionamento é apoiado pela área Jurídica, que analisa todos os acordos comerciais. Os fornecedores devem ainda dar um aceite no Código de Ética da Rech, se comprometendo a atuar em acordo com os comportamentos e valores inegociáveis da Companhia.

A Rech busca comprar bem, vender bem, entregar bem e trazer liquidez para o negócio e, com base nesse racional, a gestão visa impactar o mínimo possível as comunidades nas quais a Companhia está inserida. Não há conhecimento de qualquer impacto negativo causado pelo negócio no ano de 2022, seja ele diretamente ou indiretamente ligado aos *stakeholders* da Rech.

No período, não houve doações por meio de leis de incentivo ou diretas por campanhas de vendas, mas foram realizadas ações sociais como o Natal Solidário, que beneficiou aproximadamente 290 crianças de uma creche de Itajaí, em Santa Catarina, com a doação de brinquedos por parte dos colaboradores. A mesma instituição foi agraciada em junho com *kits* no Dia das Crianças. Também foi promovida, em junho de 2022, a campanha Juntos pelo Bem, na qual foram arrecadados agasalhos e alimentos não perecíveis para doação a instituições beneficente localizadas nas cidades em que a Rech possui unidades.



## Gestão de emissões

GRI 3-3 – Mudanças climáticas e emissões de GEE | 305-1 | 305-2

Para medir e promover ações para compensação das emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) advindos de sua cadeia de operações, a Rech elabora inventário de emissão de GEE desde 2019. Em 2022, a Companhia neutralizou 100% de suas emissões de carbono por meio do plantio de 5.214 árvores nativas em localidades degradadas (neutralizando 1.220 toneladas de carbono) e compra de créditos de carbono (aquisição de 627 créditos de carbono para neutralizar o restante de carbono). O trabalho foi apoiado e reconhecido pela Carbon Free Brasil, que certificou a Rech após a realização das seguintes etapas:

- Coleta de dados das emissões da Rech;
- Inventário de Gases do Efeito Estufa;
- Plantio de árvores nativas necessárias para neutralizar as emissões e a compra de créditos de carbono;
- Recebimento do selo Carbon Free Brasil.

Ainda para minimizar as emissões, a Rech iniciou no ano um trabalho de mapeamento de mercado para eventual migração das empilhadeiras à combustão para elétricas.

### Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO<sup>2</sup> equivalente)\* GRI 305-1

	2020	2021	2022
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	846,29	667,90	1.762,61
Emissões fugitivas	20,88	14,61	55,85
<b>Total de emissões brutas de CO<sup>2</sup></b>	<b>867,16</b>	<b>682,52</b>	<b>1.818,46</b>

\*Os gases incluídos nos cálculos acima CO<sup>2</sup> – dióxido de carbono, N<sup>2</sup>O – óxido nitroso e HFCs – hidrofluorcarbonetos.

### Emissões biogênicas de CO<sup>2</sup> (tCO<sup>2</sup> equivalente)\* GRI 305-1

	2020	2021	2022
	135,75	571,07	710,59

\*O ano-base escolhido é 2020, 2021 e 2022, anos que a empresa possui dados para serem validados e auditados, caso necessário. A fonte dos fatores de emissão usados e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas foram Programa Brasileiro GHG Protocol e Plataforma Climas. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões é controle operacional (planilhas e relatórios).

### Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (tCO<sup>2</sup> equivalente)\* GRI 305-1

	2020	2021	2022
	13,18	104,78	60,20

\*Os anos-base escolhidos (2020, 2021 e 2022) engloba dados para serem validados e auditados, caso necessário. A fonte dos fatores de emissão e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) usadas foram Programa Brasileiro GHG Protocol e Plataforma Climas. A abordagem de consolidação escolhida foi controle operacional (planilhas e relatórios) e controle financeiro (conta de energia). A queda nas emissões em relação a 2021 decorrem do fator de emissão/conversão ter sido alterado.

10

## Capital Natural

Desde a escolha dos fornecedores, a aquisição e o desenvolvimento de produtos até a gestão das atividades e o descarte final, a Rech se preocupa com a minimização de impactos ambientais oriundos de suas atividades. Um destaque em 2022 foi a adoção do primeiro caminhão 100% elétrico da Companhia para entrega de peças e máquinas agrícolas e pesadas a partir do Centro de Distribuição de Hidrolândia. O caminhão tem autonomia para rodar 250 quilômetros e, além de minimizar emissões atmosféricas advindas do transporte, trouxe redução de custos operacionais por contar com tecnologia e agilidade no carregamento de baterias e estar dotado de um rastreador que contribui com a segurança da carga, do veículo e do motorista responsável pelo transporte.



## Combate às mudanças climáticas

GRI 3-3 – Mudanças climáticas e emissões de GEE

Em suas operações, a Rech tem como potenciais impactos reais no tema mudanças climáticas as emissões de GEE decorrentes das operações logísticas e da movimentação de veículos da Companhia; a geração de resíduos perigosos e de não recicláveis destinados para aterros não controlados, além de efluentes sanitários sem devido tratamento; e o consumo de energia de fontes não renováveis. Como impactos potenciais, estão desmatamento; utilização de combustíveis fósseis em geradores de energia em unidades Rech; e a não reutilização ou reciclagem de embalagens. Já entre os impactos positivos identificados configuram a compensação das emissões de GEE por meio do plantio de árvores e a geração de energia decorrente de fonte renovável. A Rech também mantém políticas, como a de Meio Ambiente, e compromissos para minimizar e combater os impactos das mudanças climáticas, que incluem:

- Reduzir emissões diretas e indiretas de GEE (escopos 1 e 2);
- Aperfeiçoar a logística e o transporte com vistas à redução da poluição atmosférica e do uso de combustíveis fósseis e, conseqüentemente, das emissões de GEE;
- Promover e incentivar a concepção de novos produtos, serviços ou modelos de negócio que possibilitem a redução nas emissões de GEE;
- Mitigar os impactos negativos oriundo das operações que direta ou indiretamente fazem uso de recursos naturais ao aprimorar a eficiência hídrica e energética das operações; implementar o uso de energia proveniente de fontes renováveis; e incluir critérios de sustentabilidade no processo de construção de novas lojas e unidades operacionais (como eficiência no uso de energia, consumo consciente de água, aplicação e utilização responsável dos materiais nas instalações);
- Implementar boas práticas operacionais que auxiliem a minimizar a geração de resíduos;
- Reduzir o uso de embalagens e de matérias-primas não recicláveis na fabricação das embalagens – substituindo-as, sempre que possível, por materiais recicláveis ou biodegradáveis;
- Engajar colaboradores, parceiros de negócio, fornecedores e clientes nas iniciativas de consumo sustentável e de correta destinação de resíduos;
- Considerar a preservação da biodiversidade no processo de construções de lojas e *sites* operacionais; e
- Adotar práticas de incentivo à coleta seletiva nas operações.

## Gestão de energia

GRI 302-1

A Rech tem investido em projetos de implantação de usinas solares fotovoltaicas, de modo a obter maior eficiência energética, minimização de custos com energia e para contribuição à minimização dos efeitos das mudanças climáticas. No ano, foram instaladas placas solares nas unidades mato-grossenses de Sinop, Sorriso e Primavera do Leste, além de Luis Eduardo Magalhães, na Bahia.

### Consumo de combustíveis de fontes não-renováveis (GJ)\*

GRI 302-1

	2020	2021	2022
Diesel	1.258,69	14.922,04	31.082,70
Gasolina	7.809,56	11.252,77	40.376,32
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	0,00	1.138,21	712,76
Querosene de aviação	786,63	2.248,38	2.659,09
<b>Total</b>	<b>9.854,88</b>	<b>29.561,39</b>	<b>74.830,88</b>

\*O consumo de combustíveis de fontes renováveis foi 0,00 GJ.

### Energia consumida (GJ)\*

GRI 302-1

	2020	2021	2022
Eletricidade	14.204,52	15.120,00	5.699,13

\*A venda de energia foi 0,00 GJ.

### Total de energia consumida (GJ)

GRI 302-1

	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	9.854,88	29.561,39	74.830,88
Energia consumida	14.204,52	15.120,00	5.699,13
<b>Total</b>	<b>24.059,40</b>	<b>44.681,39</b>	<b>80.530,00</b>

As normas, metodologias e premissas adotadas: 1 Megawatt-hora [MWh] = 3,6 Gigajoule [GJ]. A evolução no reporte do consumo de energia decorre da expansão da Companhia – no inventário de emissões de 2020 foram consideradas nove unidades; em 2021, 29 (aquisição da Rech Tratores + Verde Agrícola + Projeto de Expansão) e, em 2022, 43 unidades (Aquisição da Telmac + Projeto de Expansão).

## Gestão de Resíduos

GRI 3-3 – Gestão de resíduos e embalagem sustentável | 306-1 | 306-2 | 306-3 | 306-5

A Rech publicou em 2022 Política de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, com as diretrizes para o correto descarte, e um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, construído por unidade de negócios, com o mapeamento de fornecedores de coleta de materiais recicláveis e, mediante demanda, produtos perigosos por estado e municípios. Em 2023, o foco será disseminar ações de conscientização e treinamentos para minimizar a geração de resíduos sólidos que pode ter como riscos potenciais, quando da ausência de local adequado para o armazenamento e do descarte e do acondicionamento incorreto, a atração de vetores disseminadores de doença, a suspensão de registros de operação e multas do agente fiscalizador, além de danos ao meio ambiente e, conseqüentemente, à reputação da Companhia.

Em 2022, a Rech destinou 336,82 toneladas de resíduos para disposição final.

### Peso total dos resíduos destinados para disposição em toneladas métricas e uma discriminação desse total por composição dos resíduos (t)

GRI 306-5

	2021	2022
Resíduos comum	166,26	336,82
<b>Total</b>	<b>166,26</b>	<b>336,82</b>

### Peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição em toneladas métricas e uma discriminação desse total pelas seguintes operações de disposição (t)

GRI 306-5

	2021	2022
Reutilização	0,00	0,00
Reciclagem	0,00	0,00
Compostagem	0,00	0,00
Recuperação (incluindo recuperação de energia)	0,00	0,00
Incineração (queima de massa)	0,00	0,00
Injeção subterrânea de resíduos	166,26	336,82
Aterro	0,00	0,00
Armazenamento no local	0,00	0,00
Outros (especifique)	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>166,26</b>	<b>336,82</b>

### Disposição de resíduos não-perigosos (t)\*

GRI 306-2

Destino	2020	2021	2022
Aterro	0,00	166,26	336,82
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>166,26</b>	<b>336,82</b>

\*A Companhia não possui controle do volume de resíduos gerados nas unidades, quer seja reciclável, quer seja perigoso ou não perigoso. O aumento entre 2020 e 2022 se deu em função do número de colaboradores. A fórmula para calcular o volume de resíduos comum gerado nas unidades se baseou no (número de colaboradores) x 1,065 (quantidade média de Kg que uma pessoa gera por dia) x Número de dias trabalhados no mês.

### Peso total de resíduos gerados (em toneladas métricas), e uma discriminação desse total por composição dos resíduos\*

GRI 306-3

	2020	2021	2022
Resíduo comum	51,2	166,26	336,82
Resíduo orgânico	0,00	0,00	0,00
Resíduo inorgânico	0,00	0,00	0,00
Resíduos perigosos	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>51,2</b>	<b>166,26</b>	<b>336,82</b>

\*Os dados foram compilados a partir da 1) soma do número de colaboradores por unidade conforme fechamento do mês; e 2) com o total de funcionários do mês, multiplicação pelo número de dias trabalhados do mês e multiplicação novamente por 1,065 kg (volume médio em Kg que um colaborador gera de resíduos por dia). O aumento entre 2020 e 2022 se deu em função do número de colaboradores. A fórmula para calcular o volume de resíduos comum gerado nas unidades se baseou no (número de colaboradores) x 1,065 (quantidade média de Kg que uma pessoa gera por dia) x Número de dias trabalhados no mês.

## Logística reversa e reciclagem

Em 2022, em parceria com a ReciclaNip e para atendimento à Política Nacional de Resíduos Sólidos, a Rech realizou a logística reversa de pneus inservíveis. O trabalho teve início com o mapeamento desses pneus, tanto em quantidade quanto em localização, para posterior retirada por fornecedores indicados pela ReciclaNip, com laudos de coleta e destinação que garantem que o material foi destinado de maneira ambientalmente adequada, de acordo com os preceitos do Ibama, por empresa devidamente licenciada, de acordo com a legislação ambiental específica. Há ainda um trabalho de correto descarte de óleo lubrificante e suas embalagens, também com certificado da correta destinação.

<sup>5</sup>Os dados financeiros consideram também os resultados da Tractor Parts.

## Destaques dos resultados

Receita Operacional Líquida (R\$ mil)	2021	2022
Vendas de mercadorias nacionais	446.308	884.561
Vendas de mercadorias importadas	196.451	144.332
Vendas de produto industrial próprio	13.523	19.202
Exportação de mercadorias	0	949
Prestação de serviços	2.750	5.479
Devoluções	25.713	48.610
Impostos sobre vendas e prestação de serviços	74.530	108.603
<b>Total</b>	<b>558.790</b>	<b>897.309</b>

## Destaques dos resultados

No ano, o valor distribuído pela Rech somou R\$ 1.081.592.198,07, incluindo pagamento de salários e benefícios, de impostos e investimentos na comunidade. O crescimento da Companhia decorreu de dois fatores principais: o fortalecimento do setor agrícola e de construção civil e M&A, sendo que, com o aumento da estrutura operacional, houve expressivo crescimento do quadro de colaboradores.

A Rech opera com capital de terceiros para M&A e de investimentos em Capex e estoques para novas lojas, o que impacta o pagamento aos provedores de capital.

Valor econômico direto gerado (R\$)	2020	2021	2022
Receitas	382.448.266,93	765.070.844,65	1.111.020.998,69
Valor econômico distribuído (R\$)	2020	2021	2022
Custos operacionais	237.727.366,96	459.062.993,36	703.865.888,00
Salários e benefícios de empregados	37.366.717,03	83.035.792,63	161.039.588,85
Pagamentos a provedores de capital	1.800.000,00	44.200.000,00	72.800.000,00
Pagamentos ao governo	14.800.000,00	77.700.000,00	143.737.121,22
Investimentos na comunidade	0,00	293.000,00	149.600,00
<b>Total</b>	<b>291.694.083,99</b>	<b>664.291.785,99</b>	<b>1.081.592.198,07</b>
Valor econômico retido (R\$)	2020	2021	2022
“valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”	90.754.182,94	100.779.058,65	29.428.800,62

Dados apresentados pelo regime de competência. O faturamento gerado pela Empresa se concentra nas áreas agrícolas principalmente, devido ao ramo que a Companhia está estabelecida.

Ainda assim, a Companhia registou expansão de 60,5% no faturamento líquido em relação a 2021, que saltou de R\$ 558.790 para R\$ 897.309, sendo o crescimento influenciado pela conquista de maturidade de lojas abertas em 2021, expansão de quadro de vendedores e aquisição de uma nova empresa. Embora inferior à expansão obtida no ano anterior – de 324%, influenciada por aquisição de empresas, o crescimento do mercado e a disponibilidade dos estoques da Rech –, na comparação com 2020, o avanço foi maior do que o contabilizado pelo mercado: 9,5% na linha agro e 10% na amarela, dedicada à construção civil. O resultado satisfatório se deve a uma série de avanços promovidos no ano, como ampliação e reforço da estrutura operacional e de transporte, otimização de processos, modernização do canal *e-commerce* e lançamento e homologação de serviços.

Além disso, apesar da alta do dólar, com impacto nas importações, foi possível o repasse da apreciação da moeda no preço de venda das principais linhas de produto. Quanto a eventuais impactos da guerra entre Rússia e Ucrânia na cadeia de fornecimento de produtos e/ou serviços logísticos globais – visto que parte dos estoques da Rech são adquiridos de empresas da China, país que mantém fortes relações comerciais e diplomáticas com a Rússia –, a Administração vem acompanhando de perto os desdobramentos e não identificou riscos ou enfrentou problemas de fornecimento.

Expansão de **60,5%** no faturamento líquido

11

## Capital Financeiro<sup>5</sup>

Na comparação com o exercício anterior, o mercado de atuação da Rech sofreu retração em 2022. Diversos fatores tiveram influência, como expansão corporativa e estratégias da Companhia de estocagem e de investimentos em novas lojas. Contribuíram ainda, no mesmo sentido, a manutenção da taxa Selic em dois dígitos e, mais especificamente, a expansão da rede de fornecimento de peças de máquinas agrícolas e pesadas, o que intensificou a competitividade relacionada a estoques e, conseqüentemente, provocou redução das margens de ganho.

<sup>5</sup>Os dados financeiros consideram também os resultados da Tractor Parts.

## Orçamento base zero

Em 2021, a Rech adotou sistema de controle de orçamento base zero, com a definição de custos por centros e orçamentos revisitos mensalmente com o acompanhamento dos gestores responsáveis. Por meio do sistema, é planejado o direcionamento de verbas de acordo com as despesas essenciais e a partir da definição de adicionais estratégicos, investidos com foco no desenvolvimento sustentável dos negócios. Em 2022 a Companhia retorna ao modelo de orçamento histórico, que demonstrou maior eficiência no controle de custos e despesas.

## Sumário de conteúdo da GRI

**Declaração de uso:** Arícola S. A. relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.  
**GRI 1 Usado:** GRI 1 – Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
<b>Conteúdos gerais</b>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	p. 5		
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p. 3		
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 3		
	2-4	Reformulações de informações	p. 3 Houve adequação do texto do relatório para retratar a inexistência da Agrocompetence – no relatório anterior houve citação da criação da holding, mas embora a marca Agrocompetence tenha sido lançada, ela não foi consolidada em 2022.		
	2-5	Verificação externa	p. 3		
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 5, 27		
	2-7	Empregados	p. 22	8.5, 10.3	
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	p. 22	8.5, 10.3	
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	p. 12	5.5, 16.7	
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 12	5.5, 16.7	
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	p. 12	16.6	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 7, 8, 10, 12	16.7	
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 11		
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 3		
	2-15	Conflitos de interesse	p. 13	16.6	
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	p. 13		
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	O Fundo Aqua atua no acompanhamento, engajamento e monitoramento da Rech em relação às ações ESG. Em 2022, foram diversos fóruns sobre o tema. A área de Sustentabilidade também dá suporte para o engajamento e a disseminação da cultura ESG na Companhia.		
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O Fundo Aqua monitora, trimestral e semestralmente, os indicadores ambiental, social e de governança da Rech, mediante sistema de pontuação. Com o resultado, a área de Sustentabilidade recomenda as medidas necessárias, com foco em melhorias, sendo as ações validadas com a Diretoria-Executiva e o Comitê de Sustentabilidade.		

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
<b>Conteúdos gerais</b>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-19	Políticas de remuneração	p. 21		
	2-20	Processo para determinação de remuneração	p. 21		16.7
	2-21	Proporção da remuneração total anual	p. 21		
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 4		
	2-23	Compromisso de política	p. 13, 27		16.3
	2-24	Incorporação de compromissos de política	p. 12, 13, 27		16.3
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	p. 11, 13		
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 13		16.3
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não foram identificados casos significativos de não conformidade em 2022 na Rech Agrícola.		16.3
	2-28	Participação em associações	Empresa participou de março a agosto de 2022 como associada do Instituto de Desenvolvimento do Varejo.		
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	O engajamento de colaboradores é direito, realizado por meio de ações sociais e outras internas para disseminar conhecimento sobre sustentabilidade, ações sociais e governança. Com fornecedores, se dá com o Código de Conduta de Fornecedores e o formulário ESG. O relacionamento com sindicatos ocorre na realização de acordos coletivos. Acionistas e investidores são abordados com os reportes diretos de prestação de contas e não diretamente com questões ESG, embora haja busca por educá-los a respeito. Com as comunidades locais, a Rech realiza ações sociais. Com os clientes/consumidores, a Empresa não possui engajamento em relação ao tema ESG.			
2-30	Acordos de negociação coletiva	Em 2022 todos os empregados estiveram cobertos por negociação coletiva, seja por acordo coletivo ou por convenção coletiva.			8.8

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
<b>Temas materiais</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	p. 3		
	3-2	Lista de temas materiais	p. 3		
<b>Tema material: Desenvolvimento de produtos e inovação</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 18		
<b>Tema material: Crescimento alinhado a uma marca com propósito ESG</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 8, 11, 27		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 32		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
<b>Tema material: Mudanças climáticas e emissões de GEE</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 29, 30		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A Rech não mediu os riscos e impactos financeiros ligados a ações climáticas em 2022. A Empresa amadureceu bastante suas iniciativas ESG no período, mas ainda está trabalhando para alcançar patamares maiores, creditáveis e longevos, como a relação clima versus mercado e negócio. Em 2023 e 2024, Rech se aprofundará mais no tema.		13.1
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	p. 30		7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 29		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p. 29		3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
<b>Tema material: Gestão de resíduos e embalagem sustentável</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 31		
GRI 306: Resíduos 2020	306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 31		3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p. 31		3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	306-3	Resíduos gerados	p. 31		3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	306-4	Resíduos não destinados para disposição final	A Companhia não possui controle do volume de resíduos gerados ou que deixaram de ser destinados para disposição final, embora haja política que define as diretrizes para descarte correto dos resíduos.		3.9, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5	Resíduos destinados para disposição final	p. 31		3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
<b>Temas materiais: Gestão de fornecedores e sustentabilidade na cadeia de valor e Relacionamento com transportadoras e logística segura</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 17, 27		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Não se aplica. Ainda não há previsão para implantação da avaliação ambiental e fornecedores.	
	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Não se aplica. Ainda não há previsão para implantação da avaliação ambiental e fornecedores.	5.2, 8.8, 16.1
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		Informação não disponível. Todos os fornecedores homologados são visitados para entender suas instalações, condições de seus trabalhadores.	5.2, 8.7, 16.2
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		Informação não disponível. Todos os fornecedores homologados são visitados para entender suas instalações, condições de seus trabalhadores.	5.2, 8.7
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		Informação não disponível. Todos os fornecedores homologados são visitados para entender suas instalações, condições de seus trabalhadores.	5.2, 8.8, 16.1
	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Informação não disponível. Todos os fornecedores homologados são visitados para entender suas instalações, condições de seus trabalhadores.	8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
<b>Tema material: Gestão de pessoas, diversidade e inclusão</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 27		
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 22, 23		5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-3	Licença maternidade/paternidade	p. 19, 21		5.1, 5.4, 8.5
	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 22		13.19.2
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p. 22		8.8
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	p. 21, 22		13.19.7
	403-9	Acidentes de trabalho	p. 22		3.6, 3.9, 8.8, 16.1
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 20		4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 20		8.2, 8.5
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 19		5.1, 8.5, 10.3

Norma GRI / Outra fonte	Código	Conteúdo	Localização	Omissão	ODS
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 24, 25, 26		5.1, 5.5, 8.5
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 21		5.1, 8.5, 10.3
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	p. 13		5.1, 8.8
<b>Temas materiais: Qualidade e segurança do produto e Satisfação do cliente</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	p. 18, 27		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		Informação não disponível	
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços		Informação não disponível	16.3
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3	Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Não houve registros de não conformidades em relação a comunicação de marketing.	16.3

# Informações

Coordenação: Bárbara Biatriz Oliani da Silva

Processo de materialidade e consultoria GRI: Averso Sustentabilidade

Redação, edição e revisão: KMZ Conteúdo

Projeto gráfico e diagramação: Estúdio 701



in



faleconosco@rech.com | (55) 3537.3030



Rech ...