

INFORME
DURATEX
2019



Duratex

[POSICIONAMENTO ANTE A COVID-19

Para a Duratex, cuidar da nossa **Gente**, dos nossos **Processos**, dos nossos **Clientes** e dos nossos **Resultados** faz parte do nosso **Jeito de Ser e de Fazer** e, diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), não poderia ser diferente! Estamos atentos, avaliando o cenário e implementando ações diariamente, em linha com as orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e as autoridades governamentais. A fim de combater a proliferação do vírus e evitar impactos na saúde e na segurança dos colaboradores e parceiros e no compromisso com os consumidores, estamos trabalhando nas seguintes frentes:

Proteção da Força de Trabalho

- Comitê de Crise instituído;
- atenção especial ao grupo de risco*;
- modalidade de trabalho remoto para profissionais das áreas administrativas

e comerciais a fim de diminuir o fluxo de colaboradores em espaços físicos e comuns nas unidades;

- atuação das operações em um nível mínimo, mantendo apenas o essencial em produção e padrões rígidos de segurança e distanciamento;
- reforço na higienização, na sanitização e na assepsia das nossas unidades, bem como no escritório central, especialmente refeitórios, fretados e áreas comuns;
- aumento da frota de transporte para respeitar as medidas de distanciamento;
- monitoramento das ações dos órgãos governamentais por meio da área Jurídica, além de iniciativas específicas de Tesouraria, Suprimentos, Controladoria e Relações com Investidores;
- ações específicas com os nossos parceiros e fornecedores com vistas à adequação ao atual contexto;
- estruturação de grupos de trabalho

para a retomada segura, considerando todos os protocolos necessários e as recomendações da OMS e das autoridades governamentais.

Ações para a Sociedade

- Doações para hospitais da rede pública e órgãos ligados à saúde com o propósito de combater a pandemia;
- por meio das marcas Deca e Hydra, foram doadas louças e metais sanitários para a construção dos hospitais de campanha do Pacaembu e do Anhembi pela Prefeitura de São Paulo; e ao hospital do M'boi Mirim, unindo-nos também a outras empresas, como Gerdau, Ambev, BR, Cubo e Hospital Albert Einstein – também na cidade de São Paulo (SP).

Comunicação Efetiva e Transparente

- Orientações e dicas, por meio de vídeos, que foram enviadas para colaboradores, parceiros (marceneiros, instaladores hidráulicos e assistências técnicas cadastradas) e familiares.

Por ainda ser um cenário de constantes mudanças, além das ações mencionadas, outras vêm sendo tomadas para tratar dos desafios que surgem a cada dia. Todas as realizações podem ser consultadas [aqui](#).

Agradecemos o engajamento de todos os trabalhadores (colaboradores e parceiros) que seguem conosco com **#Mãosàobraparavencervírus**.

* Indivíduos com idade acima de 60 anos e portadores de doenças crônicas (diabetes, hipertensão, entre outras).

QUEM SOMOS

Uma empresa em transformação

Fazemos parte do dia a dia das pessoas, atuando nos segmentos de painéis de madeira, louças e metais sanitários, chuveiros elétricos e revestimentos cerâmicos por meio de marcas reconhecidas em seus segmentos por *design* e qualidade: Durafloor, Duratex, Deca, Hydra, Ceusa e Portinari.

Juntos, transformamos casas em lares, ambientes em experiências e sonhos em realidade. Em 2019, somamos importantes passos em nossa trajetória de quase sete décadas de transformações e Soluções para Melhor Viver.

Prazer, somos a Duratex.

Para saber mais, acesse o nosso site [aqui](#).

- 10.441 colaboradores.
- 16 fábricas no Brasil.
- 3 fábricas na Colômbia.
- Mais de 200 mil hectares de florestas plantadas e áreas de conservação no Brasil e na Colômbia.
- Receita líquida consolidada de R\$ 5 bilhões.
- EBITDA ajustado e recorrente de R\$ 908,9 milhões.
- Lucro líquido recorrente de R\$ 275,1 milhões.
- Inauguração do Centro de Serviços Compartilhados (CSC) em Jundiaí (SP).
- Aprovação final da constituição da *joint venture* para a construção de nova fábrica de celulose solúvel e início do processo de terraplanagem.

Unidades de Negócio

Em 2019, avançamos rumo ao melhor aproveitamento da capacidade fabril, à diversificação de atividades e à consolidação como empresa de Soluções para Melhor Viver.

Com três divisões de negócio em operação – Madeira, Deca e Revestimentos Cerâmicos –, concluímos o encerramento de algumas unidades e o consequente remanejamento da produção com vistas a mais produtividade e eficiência.

Agenda Estratégica por Divisão

Madeira	Deca	Revestimentos Cerâmicos
<ul style="list-style-type: none">• Estratégia comercial focada na diferenciação dos produtos;• redução de custos com base em diagnóstico da vocação fabril e de verticalização (unidades florestais);• otimização dos ativos e com vistas a maior valor econômico agregado.	<ul style="list-style-type: none">• Eficiência operacional e logística com base na consolidação das transferências de linhas de produção e na otimização de equipes e processos;• aceleração do processo de inovação;• incremento de inteligência mercadológica, com cinco projetos em ação;• gestão de pessoas;• execução comercial com excelência com base na estruturação da área de Inteligência de Canais e orientada pela captura de sinergias entre as marcas.	<ul style="list-style-type: none">• Marcas Ceusa e Portinari com seus diferenciais voltados para produtos de maior valor agregado;• centralização de processos administrativos e comerciais;• otimização de processos e fábricas;• adequação aos padrões do Sistema de Gestão Duratex (SGD).

Florestas

Somos responsáveis por mais de 200 mil hectares de florestas plantadas e áreas de conservação distribuídas em fazendas próprias e arrendadas para o abastecimento de nossas fábricas de painéis de madeira. Como evidência de nossa responsabilidade na gestão desses ativos, em 1995 fomos pioneiros, no hemisfério Sul, na obtenção da certificação *Forest Stewardship Council (FSC®)**. Atualmente, 94% de áreas próprias

detêm o selo e, em 2019, iniciamos trabalho de envolvimento de produtores parceiros a fim de orientá-los para que também conquistem essa chancela.

No ano, nossos ativos foram analisados por consultoria internacional e alcançaram nota máxima de avaliação, o que assegura a gestão eficiente de nossas florestas. A estratégia da divisão passa por captura de sinergia entre as operações industriais e florestais, além de permitir novas oportunidades de negócio.

* Código de Licença FSC-C006042. (Brasil) e FSC-C109955 (Colômbia).

Manejo Florestal

Metas para Estratégia de Sustentabilidade relacionadas: até 2025, reduzir o uso de defensivos por hectare de efetivo plantio em 5%, mantendo os níveis de produção desejáveis; dobrar as bases genéticas; e assegurar que 100% das áreas próprias estejam com o manejo certificado.

Em 2019, iniciamos no Brasil processo de envolvimento de produtores parceiros com objetivo de orientá-los para obtenção do selo. Cerca de 50 destes fomentados participaram de um encontro em que foram apresentados conceitos relacionados à certificação e uma visão geral das adequações necessárias para o processo

de obtenção do certificado. A expectativa é de que, em 2020, tenhamos os primeiros fomentados chancelados com base nesses requisitos reconhecidos mundialmente.

Buscamos inspirar pelo exemplo, adotando melhores práticas e tecnologias avançadas. Destaca-se, nesse sentido, a utilização de *drones* para monitoramento das florestas e das áreas de conservação.

Para combater eventuais incêndios, mantemos preparadas, por meio de treinamentos e capacitações, nossas equipes das unidades florestais de modo que possamos atuar prontamente e de maneira assertiva em emergências. Em 2019, substituímos motocicletas por veículos menos vulneráveis a acidentes e munidos de *kits* de ataque rápido para combate a qualquer sinal de fogo. Sistemas de rádios, câmeras e aparelhos de monitoramento via satélite instalados em nossas florestas permitem acompanhar em tempo real a segurança dos nossos ativos. Em linha com nossos cuidados com o uso do solo, não utilizamos fogo em nossas operações de manejo florestal.

Empregamos em nossas florestas métodos de manejo de pragas necessários para manter a produtividade florestal, garantir a proteção dos colaboradores e a conservação ambiental. Nossas práticas seguem os conceitos do Manejo Integrado de Pragas (MIP), que visa associar as técnicas aplicáveis ao manejo das populações das principais pragas da cultura a fim de alcançar a convivência com os agentes daninhos sem que estes causem prejuízos à floresta.

O uso de produtos químicos é a alternativa utilizada quando os demais controles de pragas não são suficientes. Nesses casos, os colaboradores recebem treinamento e equipamentos de proteção adequados às suas atividades. Não utilizamos em nossas operações no Brasil e na Colômbia agrotóxicos classificados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) nas classes 1A e 1B, nem substâncias com uso proibido pelas convenções de Estocolmo e Roterdã nos países em que atuamos.

Temos consciência da diversidade de flora e fauna encontrada em nossas áreas florestais, com, respectivamente, 1.383 e 1.059 espécies registradas desde a década de 70, quando iniciamos nossos projetos de pesquisa em biodiversidade. Nossos colaboradores são orientados sobre os cuidados que devem ser tomados durante as operações de modo que evitem ou minimizem os impactos de nossas operações no meio ambiente, como não derrubar árvores nativas e não invadir áreas de conservação.

Participamos, desde 2008, do programa Eucflux. Trata-se de iniciativa cooperativa, coordenada pelo Instituto de Pesquisas e Estudos Florestais (IPEF), pelo Centro Francês de Pesquisa Agrícola (Cirad) e pela Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", da Universidade de São Paulo (Esalq/USP), que atua para coletar periodicamente dados a respeito dos fluxos de carbono, água e nutrientes das florestas plantadas. A intenção é reunir cada vez mais insumos para pesquisas a respeito das

melhores práticas de manejo responsável, aliando produtividade e sustentabilidade. Em 2019, renovamos nossa participação no programa por mais sete anos.

Nossas plantações florestais estão estabelecidas em áreas já antropizadas, com histórico de utilização majoritariamente de pecuária e agricultura, não ocorrendo conversão de áreas nativas para fins de reflorestamento. Ao fim de 2019, estavam disponíveis para plantio 11.936 hectares no Brasil e 106 hectares na Colômbia, áreas que ainda não foram replantadas após a colheita.

Também conduzimos um programa de melhoramento genético que permite o desenvolvimento de variedades que deem origem a árvores mais adaptadas às mudanças climáticas, com maior produtividade e mais resistentes a pragas e doenças, além de outras características desejáveis. No ano, inauguramos o primeiro viveiro florestal na Colômbia,

localizado na cidade de Barbosa. O espaço visa ao aumento da produtividade e à melhor qualidade da madeira usada nos processos industriais. Nosso programa de melhoramento genético considera ainda a avaliação de espécies mais adequadas para suprir a demanda da futura fábrica de celulose solúvel, a ser construída em Minas Gerais com a Lenzing AG.

Possuímos estruturas de vigilância patrimonial que nos permitem monitorar e combater incêndios florestais, ocorrências ilegais, caça e desmatamento. No Brasil, foi desenvolvida em 2019 uma metodologia de análise da regeneração natural de áreas anteriormente destinadas ao plantio por meio de imagens de satélite. Essa metodologia abrange todas as nossas florestas no Brasil e é verificada por terceira parte em auditoria FSC®. Este trabalho não identificou desmatamento em nossas áreas.

Declaramos também que não manejamos florestas em áreas de turfa no Brasil e na Colômbia, tampouco em áreas demarcadas como indígenas, quilombolas ou afrocolombianas. Nesses casos, fica estabelecido que o consentimento livre, prévio e informado das comunidades impactadas deve ser obtido antes do início das atividades florestais.

Cadeia de Suprimento Florestal

Utilizamos somente madeira oriunda de florestas plantadas em seu processo. Dessa forma, não existe a possibilidade de aquisição de madeira proveniente de desmatamento.

Em 2019, 80% da madeira consumida pelas nossas fábricas no Brasil tiveram origem em áreas próprias e arrendadas. O restante foi adquirido no mercado, com grande quantidade produzida por pequenos proprietários.

Parte da madeira adquirida de terceiros em 2019 provém de seis serrarias na forma de cavaco ou serragem. Essas serrarias são abastecidas com madeira adquirida no mercado, e verificamos 100% desses subfornecedores como parte do nosso programa de *due diligence* para aquisição de madeira, auditado anualmente como parte da certificação de cadeia de custódia FSC®. Desse total de madeira adquirida do mercado, 58% da madeira utilizada nas nossas fábricas no Brasil, em 2019, vieram de florestas participantes do programa de fomento florestal.

De toda madeira consumida por nós no Brasil em 2019, 81% possui certificação FSC®, o que garante sua conformidade legal verificada anualmente por terceira parte.

Associações e Entidades

O envolvimento com associações e entidades permite anteciparmos tendências e acompanharmos evoluções de mercado nos diferentes segmentos em que atuamos. Em 2019, mantivemos participação na Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca), na Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), no Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI), no Instituto Ethos e na Rede Empresarial Brasileira de Avaliação de Ciclo de Vida (Rede ACV), onde temos um representante no Conselho Deliberativo.

A participação em organizações setoriais também contribui para a qualificação de nossas atividades. No que diz respeito à área florestal, consideramos estratégica a nossa presença na Associação Gaúcha de Empresas Florestais (Ageflor); na Associação Mineira de Silvicultura (AMS); na Associação Paulista dos Produtores,

Fornecedores e Consumidores de Florestas Plantadas (Florestar); no FSC *International* e no FSC Brasil, referências mundiais na promoção do manejo florestal responsável; na Indústria Brasileira de Árvores (Ibá), em que temos um representante no Conselho Deliberativo; no Ipef; e na Sociedade de Investigações Florestais (SIF).

Por meio da divisão Deca, também somos associados – e engajados em projetos específicos – da Associação Brasileira de Engenharia de Sistemas Prediais (Abrasip), da Associação Brasileira para o Desenvolvimento do Edifício Hospitalar (ABDEH) e do *Green Building Council* Brasil. Já via Hydra, participamos da Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (Abinee), enquanto a Ceusa nos representa na Associação Nacional dos Fabricantes de Cerâmica (Anfacer).

Riscos Climáticos

Em parceria com a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), estabelecemos, em 2019, condições específicas de manejo florestal, conforme o zoneamento edafoclimático de cada região.

Por meio desse trabalho, foram mapeadas possíveis vulnerabilidades no horizonte das próximas quatro décadas a fim de antever cenários para planejarmos a operação.

Mais do que estarmos preparados, buscamos contribuir para combater as mudanças climáticas. Essa atitude passa por substituir o uso de combustíveis fósseis por alternativas renováveis e adotar equipamentos novos e menos poluentes em nossos processos industriais. Em 2019, aproximadamente 73% de toda a nossa energia foi proveniente de fontes renováveis, e o maior destaque fica para as operações de Painéis no Brasil, que apresenta 92% da matriz composta por energia renovável.

Anualmente, contabilizamos as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) decorrentes de nossas atividades. Para isso, seguimos as diretrizes do *The Greenhouse Gas Protocol* (GHGP) – principal referência internacional para a quantificação das emissões corporativas – e de sua versão nacional, o Programa Brasileiro *GHG Protocol*.

Entre 2018 e 2019, realizamos um trabalho de revisitação da nossa contabilização de emissões de GEE. Avaliamos criticamente nosso inventário de emissões industriais e nosso inventário de emissões agrícolas com o apoio da consultoria Plantar *Carbon*.

Com as sugestões apontadas, aprimoramos especialmente nosso inventário agrícola, com melhorias na abordagem metodológica para áreas nativas, áreas plantadas e apresentação do nosso balanço de emissões e remoções e seguindo a norma ABNT NBR ISO 14064:2007.

Apresentamos, nas tabelas a seguir, as emissões absolutas e relativas do ano de 2019 dos nossos segmentos:

Unidades de negócio		Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	
	Corporativo	30,7	58,0	2.477,8	
Brasil	Deca	3.637,1	3.593,6	30.124,6	
		Louças	49.542,8	3.812,5	22.755,4
		Hydra	37,9	893,8	8.702,2
	Madeira	Painéis	34.700,7	41.037,5	20.427,3
		Florestal	27.400,7	61,5	3.450,2
	Revestimento Cerâmico	Ceusa	39.128,8	2.091,3	36,0
Colômbia	Madeira	Painéis	12.714,9	12.599,5	-

Unidades de negócio				
Brasil	Deca	Metais	(tCO ₂ e/peça)	0,0002517212
		Louças	(tCO ₂ e/kg)	0,0005400430
		Hydra	(tCO ₂ e/peça)	0,0000076634
		Madeira*	(tCO ₂ e/m ³ de painéis)	0,0260857734
		Revestimento Cerâmico	Ceusa	(tCO ₂ e/m ² de cerâmica)
Colômbia	Madeira	Painéis	(tCO ₂ e/m ³ de painéis)	0,054033760

* Indicador relativo à divisão Madeira contempla as emissões do Escopo 1 da Florestal e da Painéis.

Desenvolvimento Social

Meta para Estratégia de Sustentabilidade relacionada: até 2025, ter dez colaboradores por unidade operacional como agentes de engajamento habilitados para o diálogo com a comunidade.

Oferecer Soluções para Melhor Viver inclui contribuir para o desenvolvimento social no entorno de nossas operações. Com o objetivo de que esse apoio seja cada vez mais efetivo, reforçamos ano a ano um processo de escuta ativa, realizado por meio de Rodas de Diálogo com as comunidades lindeiras às nossas instalações. Sempre montamos uma lista de convidados heterogênea para que tenhamos diferentes olhares sobre cada comunidade.

Paralelamente, dialogamos com poder público local para a compreensão de planos de governo e demandas prioritárias com base nos quais elaboramos diagnósticos que orientam projetos a serem implementados em cada localidade.

Esse trabalho é conduzido por colaboradores, que recebem capacitação específica para atuarem como agentes de engajamento local e integram o programa Agentes da Gente. Esses profissionais, capacitados para o diálogo com a comunidade, atuam como importantes aliados na divulgação interna das ações e no estímulo ao voluntariado entre os outros membros de suas equipes. Em 2019, formamos 130 agentes em 12 unidades.

As iniciativas de aproximação (Rodas de Diálogo e Agentes da Gente) foram estendidas no ano para mais localidades após fechamento do ciclo de implementação do programa nas unidades de revestimento cerâmicos de Urussanga (SC), Hydra. No próximo ano, trabalhos semelhantes serão iniciados nas unidades de revestimento cerâmicos recém-adquiridas em Criciúma (SC).

Relacionamento com Comunidades Locais

Primeiro passo: Agentes de engajamento local.

Segundo passo: Processo de escuta.

Terceiro passo: Diagnóstico social.

Quarto passo: Mapeamento e priorização.

Quinto passo: Plano de Investimento Social Privado.

Especificamente nas unidades florestais, realizamos o Diálogo com a Comunidade, processo em que as partes afetadas pelo nosso manejo são comunicadas sobre nossas operações e podem colaborar na identificação de potenciais impactos sociais. No âmbito dessa iniciativa, são realizadas aproximações antes, durante e após as operações. O objetivo é garantir a eficácia das medidas adotadas para a mitigação dos impactos.

O repasse de recursos próprios ou incentivados* foi aprimorado ao longo do ano. A seleção passou a ser conduzida a

partir de canal unificado, um *website*, em que os proponentes se inscrevem para posterior verificação da nossa equipe da área Social e aprovação do Comitê de Sustentabilidade. Só em 2019 foram mais de 400 projetos avaliados, dos quais 13 serão implementados a partir do próximo ano.

Entre os critérios analisados, observamos o alinhamento à nossa Estratégia de Sustentabilidade e aos pilares da Estratégia de Investimento Social, a relevância dos impactos socioambientais do projeto e o potencial de replicação.

* Lei Rouanet, Lei de Incentivo ao Esporte, Fundos Municipais da Criança e do Adolescente, entre outros recursos.

Em 2019, foram investidos mais de R\$ 11 milhões em 47 projetos, totalizando 24 mil pessoas impactadas.

Iniciativa	Explicação	Resultados	Município	Estado
Caminhos da Água e da Biodiversidade	Projeto de Educação Ambiental com foco no consumo consciente de água e na importância das florestas plantadas. A programação contempla formação dos educadores, trabalho em sala de aula, concurso de desenho e <i>workshop</i> de grafite – do qual participam as escolas vencedoras.	90 escolas, 238 professores e 6.643 alunos.	Aracaju	Sergipe
			Cabo de Santo Agostinho	Pernambuco
			João Pessoa	Paraíba
			Jundiaí	São Paulo
			Queimados	Rio de Janeiro
			Urussanga	Santa Catarina
			Itapetininga	São Paulo
			Agudos	São Paulo
			São Paulo	São Paulo
			Jacareí	São Paulo
			Jundiaí	São Paulo
			Uberaba	Minas Gerais
			Queimados	Rio de Janeiro
Taquari	Rio Grande do Sul			

Iniciativa	Explicação	Resultados	Município	Estado
De Palma em Palma	O projeto promove a inclusão social por meio da arte, estimulando a criatividade, a autoestima e o protagonismo de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. A iniciativa também valoriza o artista local e resgata a cultura regional. A programação contempla oficinas de música, dança, teatro, cultura popular e curta-metragem. No fim, um festival produzido pelas crianças é apresentado gratuitamente à comunidade.	6 escolas, 6 artistas locais e 729 alunos.	Itapetininga	São Paulo
			Queimados	Rio de Janeiro
			São Leopoldo	Rio Grande do Sul
			Cabo de Santo Agostinho	Pernambuco
			João Pessoa	Paraíba
			Aracaju	Sergipe

Iniciativa	Explicação	Resultados	Município	Estado
Heróis em Ação	O propósito do projeto é engajar a comunidade para uma atuação em conjunto e identificar oportunidades de melhorar o ambiente. A programação tem início com um jogo denominado de "lá onde eu moro", para o qual educadores são capacitados para apoiar os alunos no levantamento de melhorias para a comunidade. No fim, os alunos empreendem projetos que tragam soluções para problemas sociais.	15 projetos por escola, 104 educadores e 270 alunos.	Jacareí	São Paulo
			Uberaba	Minas Gerais
			Taquari	Rio Grande do Sul
Cantos da Leitura	Com o objetivo de estimular a leitura, o projeto amplia a importância do livro para a educação e a formação de cidadãos, criando uma visão sobre o mundo. No âmbito do projeto, são implementadas estruturas com mais de 1.200 livros, em alinhamento com os temas trabalhados.	3 escolas e Organizações Não Governamentais (ONGs), 65 professores e 1.500 alunos.	Uberaba	Minas Gerais
			Bauru	São Paulo
			Itapetininga	São Paulo
Tênis e Cidadania	Destinado a crianças e adolescentes, visa complementar a formação e promover a cidadania por meio da prática do tênis.	200 crianças e adolescentes.	Jacareí São Paulo	São Paulo São Paulo

Iniciativa	Explicação	Resultados	Município	Estado
Futebol de Rua	Proposta educativa baseada na prática do futebol como desenvolvimento humano. O objetivo é potencializar as ações de ensino e aprendizagem. Nesse sentido, o projeto promove ainda um acompanhamento de desempenho escolar das crianças e das relações familiares.	160 crianças e adolescentes.	Uberaba	Minas Gerais
Bem Cuidar	Tratar, de forma sistemática, a sensível temática da Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes. A proposta contempla o levantamento do diagnóstico situacional e a capacitação da rede de proteção e iniciativas que envolvam a comunidade (veja mais informações na página a seguir).	102 agentes da rede de proteção municipal, 5 instituições/escolas, 12 educadores, 400 crianças e adolescentes e 60 famílias.	João Pessoa	Paraíba
Jovens Talentos Empreendedores	A iniciativa visa preparar adolescentes em situação vulnerável para o mercado de trabalho a partir do empreendedorismo e do protagonismo juvenil.	410 jovens, dos quais 169 foram inseridos no mercado de trabalho com carteira assinada.	Criciúma Urussanga	Santa Catarina Santa Catarina

Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes

Desde 2007, integramos o Na Mão Certa, programa da *Childhood* Brasil que tem foco na prevenção e no enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes no País. Desde então, realizamos campanhas anuais em nossas unidades com vistas a sensibilizar, especialmente, nossos transportadores, que são estimulados ainda a denunciar eventuais abusos presenciados.

Em 2019, além de dar continuidade a esse trabalho, avançamos com o projeto Bem Cuidar, realizado também em parceria com a *Childhood* Brasil e a ONG Aldeias Brasil SOS na construção do Plano Municipal de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes de João Pessoa (PB). O projeto é uma resposta aos altos índices observados no município. Dados do Disque 100 apontam que, em 2017, foram registradas 338 denúncias de casos de violência sexual contra crianças

e adolescentes na Paraíba, dos quais 56 denúncias foram feitas em João Pessoa. O projeto Bem Cuidar contou com formação e capacitação da Rede de Proteção Local, com apoio do poder público municipal, e com ações destinadas a crianças e famílias das comunidades de João Pessoa.

Outra iniciativa, realizada a partir de uma parceria entre *Childhood*, Deca, *Intercement* e Aldeias SOS, e inspirada no Programa Na Mão Certa, foi a Semana Na Mão Certa, que

teve como propósito posicionar João Pessoa como município pioneiro no enfrentamento da violência contra crianças e adolescentes e ampliar a discussão sobre o tema.

Para isso, foram conduzidas ações integradas para a conscientização de crianças e adolescentes, formação das famílias sobre como tratar o tema com os jovens, além de sensibilizações para comunidades, terceiros e colaboradores. Cerca de 806 pessoas foram impactadas somente no primeiro ano da iniciativa.

Voluntariado

O D+ Valor, nosso programa de voluntariado, busca promover o desenvolvimento local das comunidades onde atuamos por meio de ações lideradas pelos colaboradores. A ideia é engajá-los para que possam protagonizar mudanças sociais nas regiões onde trabalham e, muitas vezes, vivem com suas famílias. Em 2019, colaboradores de todas as unidades

participaram de ações, o que beneficiou instituições que atendem público de baixa renda, em regiões com alta vulnerabilidade social, incluindo crianças, idosos e deficientes físicos e intelectuais.

Os colaboradores podem se conectar em rede por meio do Portal de Voluntariado, um canal da nossa *intranet* que ajuda a localizarem ações e instituições próximas, nas quais possam se engajar.

A premissa para 2020 é atuar na reestruturação do programa com o objetivo de criar ainda mais envolvimento dos voluntários nos projetos sociais incentivados de modo que intensifique nosso potencial de transformação social com base nas prioridades identificadas em cada região.

Valorização e Inclusão

Elaboramos um plano de cargos e salários com base no peso relativo dos cargos, nos valores fixados pelo mercado e no equilíbrio interno das funções, o que possibilita a progressão salarial – tanto horizontal (dentro da mesma faixa salarial) como vertical (promoções).

Pesquisas salariais são realizadas anualmente, comparando práticas de outras empresas dos mais variados ramos de atividades e nas diversas regiões em que atuamos. Os resultados orientam ajustes, se aplicáveis, a fim de manter nossa competitividade no mercado de trabalho e assegurar a retenção dos talentos. Todos os colaboradores recebem salários maiores que o mínimo legal.

Reajustes salariais também são efetuados periodicamente conforme os índices definidos nos Acordos

Coletivos de Trabalho negociados com cada uma das respectivas categorias de trabalhadores. No fim de 2019, contávamos com 100% dos colaboradores no Brasil cobertos por acordos ou convenções coletivas de trabalho*. Na Colômbia, 22,6% do quadro de colaboradores está coberto por esse tipo de negociação. O restante mantém acordo individual de benefícios conosco.

Também negociamos com os sindicatos as condições de aplicação do Programa de Participação nos Resultados, ao qual todos os colaboradores são elegíveis, a fim de incentivar o desempenho individual, o trabalho em equipe e o engajamento na criação de valor.

O respeito à diversidade é outra forma de valorizar o potencial de cada pessoa que integra nosso time. Uma série de iniciativas demonstra

nosso compromisso com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo em todas as unidades. Uma delas é o nosso compromisso com ações dedicadas a profissionais com deficiência. Trabalhamos em parceria com o Instituto Jo Clemente (Antiga APAE – SP) para a contratação de aprendizes administrativos e temos, nas unidades, cursos de formação de Língua Brasileira de Sinais (Libras) para ouvintes com o objetivo de melhorar a comunicação com nossos profissionais surdos.

Atuamos ainda na busca por mais equidade de gênero na sociedade. Nesse sentido, somos signatários, desde 2016, do Movimento Mulher 360, associação independente sem fins lucrativos composta por mais de 50 organizações empresariais brasileiras. Em 2019, aprovamos nossa Diretriz de Diversidade, a qual orientará ações afirmativas a partir dos próximos anos. [\[102-12\]](#)

Comunicação Acessível aos Surdos

Em 2019, anunciamos a implementação da ferramenta de acessibilidade em Libras em nosso *website* institucional e na *intranet*. A tradução é feita simultaneamente, do português para Libras, em todos os conteúdos de texto e vídeo.

* Os dados ainda não contemplam as unidades de Revestimentos Cerâmicos referentes à Cecrisa, que foram adquiridas em 2019.

Saúde e Segurança

Meta para Estratégia de Sustentabilidade relacionada: até 2025, ter Taxa de Frequência (TFA) com afastamento igual ou menor que um para colaboradores próprios e terceiros.

No âmbito do Programa de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional – DuraSeg –, realizamos eventos e treinamentos direcionados a difundir a cultura do tema entre as equipes. Pretendemos atingir taxa de frequência de acidentes com afastamento igual ou menor que um para colaboradores próprios e terceiros até 2025.

Para isso, os indicadores são acompanhados, por meio do Sistema de Gestão Duratex, com envolvimento das lideranças em reuniões periódicas. Os líderes também participam do Programa de Observação Total de Segurança (STOP) em todas as unidades.

Sistemática de identificação e análise de incidentes críticos também é planejada no âmbito do DuraSeg, em que possíveis eventos com potencial de levar a um acidente com alteração da vida ou fatal são amplamente divulgados e tratados, independentemente da ocorrência de lesões. A sistemática contempla ainda a identificação dos precursores de incidentes críticos (evento, condição ou ação razoavelmente detectável que serve como sinal de aviso de um evento com potencial de resultar em incidente crítico).

Em cumprimento à legislação, em nossas instalações estão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), compostas por representantes eleitos pelos colaboradores e indicados diretamente pela Administração, que avaliam mensalmente resultados das inspeções de segurança e as estatísticas relativas ao tema.

Em relação à saúde das equipes, lançamos em 2019 o programa Cuidar Juntos, com o objetivo de promover e influenciar cada vez mais a saúde e o bem-estar integral dos nossos colaboradores. A iniciativa assina ações internas referentes a bem-estar (físico e psicológico), alimentação saudável, prevenção de doenças, entre outros temas. Destacam-se, nesse sentido, educação e comunicação em saúde, ações de intervenções preventivas, instalação e redes de apoio para redução do comportamento sedentário e promoção da realização de atividade física, exames preventivos, palestras e oficinas interativas com operadoras de saúde, preparação para aposentadoria, entre outras.

Para a execução de suas atividades, é importante ressaltar também que todos os colaboradores recebem equipamentos de proteção individual (EPIs) e são devidamente treinados para a sua utilização.

ANEXO GRI

Metas para Estratégia de Sustentabilidade 2025 | GRI 102-15|

Pilar	Tema	Meta	Status	Comentários
Pessoas	Condições de trabalho e desenvolvimento dos trabalhadores	Ter taxa de frequência (TFA) com afastamento igual ou menor que um para colaboradores próprios e terceiros.		Tivemos redução na TFA.
		Ter índice igual ou acima de 85% de adesão à nova cultura.		Os indicadores apurados por consultoria independente já superaram a meta projetada.
		Estar entre as melhores empresas para se trabalhar até 2020.		Mantivemos o selo Great Place to Work (GPTW).
		Ter 80% da liderança reconhecida pelo diálogo franco e aberto e pelo desenvolvimento de pessoas.		Meta atingida. Resultado aferido por meio de avaliação de competências realizada no ano.
		Ter 70% das vagas preenchidas por aproveitamento interno.		Com a revisão do processo de seleção, a disseminação do Jeito de Ser e de Fazer e a avaliação qualitativa de cultura, ações estão sendo desenvolvidas para a evolução do indicador.
	Engajamento de clientes e consumidores	Ter 50% do portfólio de produtos desenvolvidos em modelo de cocriação (10% na Ceusa).		Avançamos na prática de cocriação por meio de <i>workshops</i> e visitas de especificação com clientes, de modo a coletar suas percepções e incluí-las no processo de desenvolvimento de protótipos e produtos.
		Ter 90% dos marceneiros, instaladores e eletricitas capacitados/treinados.		Em 2019, foram treinadas mais de 21.600 pessoas entre marceneiros, instaladores, especificadores e vendedores.
		Ser a marca preferida por 60% dos marceneiros e por 70% dos instaladores hidráulicos e eletricitas.		Tivemos avanços de engajamento de marceneiros no Clube Duratex, Festa do Marceneiro e <i>app</i> Marcenaria D.
		Ter 20% de receita dos Postos Autorizados de Assistência Técnica (PAATs) Madeira advinda de novos serviços.		Houve aumento da receita dos PAATs proveniente de serviços disponibilizados pela Durafloor.
		Ter o reconhecimento dos atributos de sustentabilidade e inovação por 90% dos consumidores do mercado interno.		Estamos atuando em mídias sociais digitais, feiras e eventos com vistas a fortalecer as nossas marcas em termos de atributos de sustentabilidade e inovação. Em 2019, foi realizada pesquisa com clientes do mercado externo para identificação do entendimento dos atributos de sustentabilidade e inovação.
		Ter o reconhecimento dos atributos de sustentabilidade e inovação por 50% dos clientes do mercado externo.		
	Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local	Ter 80% de aprovação do processo de engajamento pela comunidade.		Foram conduzidas pesquisas com todos os públicos que participam dos projetos sociais estratégicos para entender a efetividade e a contribuição de nossas ações para as comunidades locais.
		Ter 100% dos gestores expostos a uma vivência na comunidade local.		Os gestores participaram de Rodas de Diálogos e da formação de comitês internos de engajamento por meio de lideranças locais.
		Ter dez colaboradores por unidade operacional como agentes de engajamento habilitados para o diálogo com a comunidade.		Meta atendida. Agentes formados acima do número previsto.
		Influenciar duas políticas públicas (aprovadas) por localidade onde a Duratex está presente.		Atuamos na articulação de política de enfrentamento à exploração de sexual de crianças e adolescentes em João Pessoa.
		Ter 75% do reconhecimento do atributo responsabilidade socioambiental nas comunidades onde as unidades operacionais estão presentes.		Foram conduzidas pesquisas com todos os públicos que participam dos projetos sociais estratégicos, para entender a efetividade e a contribuição de nossas ações e nossa imagem perante as comunidades locais.
		Mensurar e comunicar os impactos positivos em 100% das comunidades onde as unidades operacionais estão presentes.		Existe uma sistemática de divulgação externa de todas as iniciativas de impacto social e seus resultados.

Pilar	Tema	Meta	Status	Comentários
Processos	Ecoeficiência	Reduzir o consumo relativo de água em 10% (20% na Ceusa).		Destaca-se a representatividade do negócio Painéis em relação à captação total de água. Com a desativação das atividades na unidade de Painéis de Botucatu a partir do segundo semestre de 2018, houve expressiva redução no consumo absoluto de água em 2019, quando comparado ao ano anterior. Esse fator refletiu consideravelmente no consumo relativo da divisão Painéis Brasil e, conseqüentemente, no consumo geral.
		Reduzir destinação relativa de resíduos para aterro em 20% (100% na Ceusa).		Os negócios Louças e Ceusa, que são os mais representativos em termos de destinação de resíduos para aterro, tiveram reduções significativas em relação às destinações absoluta e relativa.
		Ter 95% da matriz energética de fontes renováveis para geração de energia térmica em Painéis (até 2018).		Houve avanço no uso de fontes energéticas renováveis do negócio Painéis Brasil, atingindo 92,25%.
		Reduzir o consumo relativo de energia na Deca e Hydra Corona em 20%.		Os negócios Louças e Ceusa tiveram expressiva representatividade quanto ao consumo absoluto de energia das Divisões Deca Hydra Ceusa, e, em ambos os negócios, houve reduções significativas nos consumos absoluto e relativo.
		Considerar critérios socioambientais em 100% do desenvolvimento de novos projetos.		O modo de abordagem dos critérios socioambientais no desenvolvimento de novos projetos está em análise.
		Realizar a Análise de Ciclo de Vida (ACV) do produto com maior volume de cada negócio.		Estudos de ACV nas divisões Painéis e Hydra tiveram avanços e continuam em andamento.
		Implementar programa socioambiental em até dois anos nas empresas adquiridas.		A implementação do Programa Socioambiental foi concluída nos negócios Hydra, Duratex Colômbia e Ceusa e está em fase de implantação na Portinari.
	Mudança do clima	Reduzir as emissões absolutas de GEE da Duratex em 25% (Escopo 1).		A meta prevista foi superada.
		Reduzir as emissões relativas da GEE em Painéis em 50% (Escopo 1).		As emissões relativas da divisão painéis superaram a meta.
		Reduzir as emissões relativas de GEE na Deca e Hydra Corona em 10% (Escopo 1).		As emissões relativas em Deca Louças tiveram importante redução, contribuindo muito com o resultado geral em função de sua representatividade na Divisão Deca Hydra.
		Ampliar a medição das emissões de Escopo 3 em 50%.		A medição do Escopo 3 vem sendo significativa e constantemente ampliada.
	Manejo sustentável de florestas	Reduzir o uso de defensivos por hectare de efetivo plantio em 5%, mantendo os níveis de produção desejáveis.		Métricas e premissas relacionadas a essa meta estão em fase de revisão, de modo a melhor apurar e divulgar um indicador.
		Reduzir o consumo de água na irrigação por hectare de plantio em 50%.		Meta superada.
		Influenciar para a conectividade regional 100% dos proprietários das áreas de conservação vizinhas maiores que 500 ha e em um raio de 2 km.		As atividades previstas com vistas a essa meta terão início a partir de 2020.
		Ter 100% das comunidades envolvidas no planejamento da colheita.		O envolvimento com esse público superou a meta. Contamos com procedimentos para a gestão de potenciais impactos sociais e implementamos aplicativo para facilitar a interface com a comunidade.
		Dobrar as bases genéticas.		A ampliação de bases genéticas vem ocorrendo conforme planejamento, de modo inerente ao negócio florestal, superando a meta.
		Assegurar que 100% das áreas próprias estejam com o manejo certificado.		Estamos com 94% das áreas próprias certificadas, com planos de expansão para 2020.
		Aumentar a massa seca por hectare em 10% (até 2035).		O aumento de massa seca vem ocorrendo conforme planejado.
	Ter 80% das áreas fomentadas certificadas (até 2035).		Realizamos um encontro com produtores de Taquari, onde se concentram áreas fomentadas, indicando as demandas necessárias para certificação e como pretendemos apoiá-los nesse processo.	

Pilar	Tema	Meta	Status	Comentários
Processos	Cadeia de fornecimento responsável	Ter 80% dos fornecedores estratégicos com índice de desempenho igual ou acima de oito.	■	74% dos fornecedores críticos possuem nota superior a sete, sendo que 35% já possuem nota superior a 8. A média geral dos fornecedores ficou em 7,62.
		Ter 100% das compras estratégicas considerando critérios socioambientais.	■	Foi implementado processo de avaliação de critérios socioambientais nas compras estratégicas.
		Ter 100% dos fornecedores críticos avaliados até o 2º nível da cadeia de fornecimento.	■	A metodologia de avaliação do segundo nível está em fase de desenvolvimento.
Produtos e serviços	Produtos e serviços	Ter 100% dos produtos da Madeira com E2 reduzido até 2018 e com E1 até 2021.	■	A emissão de E2 continua sendo controlada de modo inerente ao processo.
		Desenvolver duas alternativas de matérias-primas renováveis para fabricação de produtos Deca e Hydra Corona.	■	A utilização de matérias-primas renováveis para componentes de produtos em Deca e Hydra está em fase de testes.
		Ter uma receita de R\$ 20 milhões proveniente de serviços do Pró-Água.	■	A receita líquida resultou em R\$ 666.600,00.
		Ter 100% do portfólio de metais acabados e bacias sanitárias Deca ecoeficientes.	■	30% do portfólio de louças e 100% das torneiras de banheiro se destacam pela ecoeficiência.
		Ter 35% do volume de vendas da Hydra Corona de produtos ecoeficientes.	■	A Hydra está trabalhando no desenvolvimento de produtos eletrônicos e digitais.
		Liderar a implementação de um modelo de logística reversa.	■	Projeto-piloto desenvolvido em Deca metais em 2019, com expansão do ponto de coleta.

- Compromissos internos para 2019 atingidos ou superados, com atividades previstas realizadas.
- Compromissos internos parcialmente atingidos, com atividades previstas parcialmente realizadas.
- Compromissos internos não atingidos, com atividades previstas adiadas ou não realizadas.

102-8 – Informações sobre empregados e outros trabalhadores

Número de colaboradores nas divisões Deca, Madeira e Hydra, bem como nas operações na Colômbia e na Cerâmica, por gênero, em 2019

	Corporativo, Madeira e Deca ⁽¹⁾		Revestimento Cerâmico ⁽²⁾		Colômbia ⁽²⁾	
	Número de colaboradores	Percentual (%)	Número de colaboradores	Percentual (%)	Número de colaboradores	Percentual (%)
Homens	7.887	82	294	88	436	80
Mulheres	1.675	18	41	12	108	20
Total	9.562	100	335	100	544	100

(1) Dados incluem todos os colaboradores que estão em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aprendizes.

(2) Não considera aprendizes.

Número de colaboradores nas operações do Brasil e da Colômbia, por contrato de trabalho, em 2019

	Corporativo, Madeira e Deca ⁽¹⁾		Revestimento Cerâmico ⁽²⁾		Colômbia ⁽²⁾	
	Número de colaboradores	Percentual (%)	Número de colaboradores	Percentual (%)	Número de colaboradores	Percentual (%)
Indeterminado	9.097	95	323	96	283	52
Determinado	465	5	12	4	261	48
Total	9.562	100	335	100	544	100

(1) Dados incluem todos os colaboradores que estão em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aprendizes.

(2) Não considera aprendizes.

Número de colaboradores nas divisões Deca, Madeira e Hydra do Brasil, por contrato de trabalho e gênero*

	2019				2018				2017			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Homens	7.575	83	312	67	8.335	83,76	178	63,57	8.532	84,22	203	67,44
Mulheres	1.522	17	153	33	1.616	16,24	102	36,43	1.599	15,78	98	32,56
Total	9.097	100	465	100	9.951	100,00	280	100,00	10.131	100,00	301	100,00

* Dados incluem todos os colaboradores que estão em regime de CLT e aprendizes. Houve redução do total de funcionários entre 2018 e 2019 devido, sobretudo, à redução de atividades na unidade Florestal Lençóis Paulista e venda das operações industriais de Botucatu.

Número de colaboradores nas divisões Deca, Madeira e Hydra do Brasil, por contrato de trabalho e região⁽¹⁾

	2019				2018				2017 ⁽²⁾			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Nordeste	2.254	25	99	21	2.334	23,45	77	27,50	2.078	20,51	99	32,89
Sudeste	6.425	71	348	75	6.517	65,49	167	59,64	6.963	68,73	170	56,48
Sul	418	4	18	4	1.100	11,05	36	12,86	1.090	10,76	32	10,63
Total	9.097	100	465	100	9.951	100,00	280	100,00	10.131	100,00	301	100,00

(1) Dados incluem todos os colaboradores que estão em regime de CLT e aprendizes.

(2) Considera as unidades das divisões Deca, Madeira e o Escritório Central. Além dessas, contávamos no fim de 2017 com 331 colaboradores da Cerâmica, adquirida no segundo semestre do ano. Todos esses profissionais estavam cobertos por acordos ou convenções coletivas de trabalho. Na segmentação por gênero, 22% eram mulheres e 78%, homens. Do total, 12 eram aprendizes, sendo os únicos a atuarem em meio período e por contrato determinado de trabalho.

Número de colaboradores no Corporativo e nas divisões Deca e Madeira do Brasil, por tipo de emprego e gênero⁽¹⁾

	2019				2018				2017			
	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período ⁽³⁾	Percentual (%)	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período ⁽³⁾	Percentual (%)	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período ⁽³⁾	Percentual (%)
Homens	7.776	83	131	52	8.353	83,76	160	61,78	8.569	84,26	166	63,36
Mulheres	1.552	17	123	48	1.619	16,24	99	38,22	1.601	15,74	96	36,64
Total	9.308	100	254	100	9.972	100,00	259	100,00	10.170	100,00	262	100,00

1. Dados incluem todos os colaboradores que estão em regime de CLT e aprendizes.

2. Entre 150 horas e 220 horas mensais de trabalho.

3. Até 120 horas mensais de trabalho.

Número de colaboradores nas operações de Revestimento Cerâmico, por contrato de trabalho e gênero⁽¹⁾

	2019				2018			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Homens	289	89	5	42	-	-	291	80
Mulheres	34	11	7	58	-	-	73	20
Total⁽²⁾	323	100	12	100	-	-	364	100

(1) Os dados referem-se apenas à marca Ceusa.

(2) Todos esses colaboradores trabalham na região Sul do Brasil.

Número de colaboradores nas operações de Revestimento Cerâmico, por tipo de emprego e gênero⁽¹⁾

	2019				2018			
	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período ⁽³⁾	Percentual (%)	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período ⁽³⁾	Percentual (%)
Homens	288	89	6	46	291	79,95	-	-
Mulheres	34	11	7	54	73	20,05	-	-
Total²	322	100	13	100	364	100,00	-	-

(1) Os dados referem-se apenas à marca Ceusa.

(2) Entre 150 horas e 220 horas mensais de trabalho.

(3) Até 120 horas mensais de trabalho.

Número de colaboradores nas operações da Colômbia, por contrato de trabalho e gênero*

	2019				2018			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Homens	206	73	230	88	222	74,75	202	74,75
Mulheres	77	27	31	12	75	25,25	36	15,13
Total	283	100	261	100	297	100,00	238	100,00

* Não considera aprendizes.

Número de colaboradores nas operações da Colômbia, por contrato de trabalho e região*

	2019				2018			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Planta Barbosa	100	35	73	28	117	39,39	61	25,63
Planta Yarumal	78	28	107	41	88	29,63	90	37,82
Planta Manizales	6	2	70	27	4	1,35	72	30,25
Principal e regionais	99	35	11	4	88	29,63	15	6,30
Total	283	100	261	100	297	100,00	238	100,00

* Neste caso, os dados são considerados de acordo com a distribuição regional das fábricas e florestas (Barbosa, Yarumal, Manizales, etc.).

Número de colaboradores nas operações da Colômbia, por tipo de emprego e gênero⁽¹⁾

	2019				2018			
	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período	Percentual (%)	Integral ⁽²⁾	Percentual (%)	Meio período	Percentual (%)
Homens	436	80	-	-	424	79,25	-	-
Mulheres	108	20	-	-	111	20,75	-	-
Total	544	100	-	-	535	100,00	-	-

(1) Não considera aprendizes.

(2) Na Colômbia, a jornada de tempo integral gera um total de 240 horas por mês. Não há colaboradores de meio período.

Número de colaboradores nas operações da Colômbia, por contrato de trabalho e gênero*

	2019				2018			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Homens	206	73	230	88	222	74,75	202	74,75
Mulheres	77	27	31	12	75	25,25	36	15,13
Total	283	100	261	100	297	100,00	238	100,00

* Os aprendizes não estão contabilizados nesses dados.

Número de colaboradores nas operações da Colômbia, por contrato de trabalho e região

	2019				2018			
	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)	Indeterminado	Percentual (%)	Determinado	Percentual (%)
Planta Barbosa	100	35	73	28	117	39,39	61	25,63
Planta Yarumal	78	28	107	41	88	29,63	90	37,82
Planta Manizales	6	2	70	27	4	1,35	72	30,25
Principal e regionais	99	35	11	4	88	29,63	15	6,30
Total	283	100	261	100	297	100,00	238	100,00

102-34 – Natureza e número total de preocupações críticas

Nossa Política da Ouvidoria define quais denúncias relativas a assédios moral e sexual, bem como as sobre casos de discriminação, devem ser comunicadas ao diretor responsável pela área citada com cópias encaminhadas aos vice-presidentes e presidente, bem como conselheiros de administração. A apuração cabe à própria Ouvidoria, que, de acordo com o caso, pode acionar também a Auditoria Interna, que recebe e apura denúncias sobre fraude e corrupção, remetidas também aos presidentes da Diretoria-Executiva e do Conselho de Administração. Os mesmos dirigentes, além do presidente do Comitê de Auditoria e de Gerenciamento de Riscos, recebem cópias também de relatos sobre casos de corrupção relacionados a órgãos públicos – no escopo da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 –, que são tratados pela Área de *Compliance* Legal (que, para a investigação, poderá solicitar apoio da Auditoria Interna).

Semestralmente, a Ouvidoria: apresenta as suas atividades ao Comitê Executivo da Diretoria; os principais indicadores ao Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação; e presta contas de sua atuação ao Comitê de Auditoria e de Gerenciamento de Riscos e, quando solicitado, ao Conselho de Administração.

Em agosto de 2018, implementamos um modelo de operação com parceiro externo, que ficou responsável pelo recebimento, triagem e pré-análise das manifestações, sendo que a tratativa e a apuração dos relatos continuaram a ser realizadas por

nossa equipe interna. Esse novo processo, com o recebimento por canal independente, garante mais independência e segurança no recebimento e tratamento das manifestações. Como resultado, registramos redução no acesso ao canal em 2019 – com mais qualidade das manifestações recebidas, que pode ser aferida pelo percentual de manifestações tratadas. Além disso, desde agosto de 2018, os contatos de empresas e profissionais que desejam ser nossos fornecedores e/ou colaboradores deixaram de ser computados como contatos da Ouvidoria (embora recebam resposta-padrão), o que também contribuiu para a redução no volume anual de contatos registrados.

Casos que envolvam administradores são comunicados ao presidente, à Presidência do Conselho de Administração e ao presidente do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação, a quem são apresentados os fatos apurados, com a preservação dos nomes do manifestante e das pessoas que colaboraram na investigação. Se comprovada a denúncia, os resultados são também repassados ao presidente do Comitê de Auditoria e de Gerenciamento de Riscos.

Já a nossa Política de Combate à Corrupção estabelece que o Comitê Executivo toma as decisões com base nas investigações e orientações emitidas pela Área de *Compliance* Legal e Ético, enquanto o Conselho de Administração é responsável pelas decisões que envolvem diretamente os membros da Diretoria, conforme recomendações do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação.

Manifestações recebidas pela Ouvidoria por públicos

	2019	2018	2017	2016	2015
Colaboradores					
Total de manifestações recebidas	298	378	535	385	412
Manifestações tratadas pelo processo formal da Ouvidoria ⁽¹⁾	251	304	372	318	364
Assuntos gerados a partir das manifestações encaminhadas ⁽²⁾	251	338	453	373	437
Fornecedores					
Total de manifestações recebidas	60	70	65	66	51
Manifestações tratadas pelo processo formal da Ouvidoria ⁽¹⁾	45	53	40	33	13
Manifestações direcionadas para tratativa pelo canal de primeira instância	10	11	17	25	21
Manifestações que não foram tratadas	5	6	8	8	17
Assuntos gerados a partir das manifestações formalmente tratadas pela Ouvidoria ⁽²⁾	45	53	42	38	15
Demais públicos					
Total de manifestações recebidas⁽³⁾	409	766	769	698	648
Total de contatos	767	1.369	1.369	1.149	1.111

(1) As demais manifestações recebidas não foram tratadas por informações insuficientes, desistência do manifestante, resolução antes do início do processo da Ouvidoria ou redirecionamento ao canal de primeira instância.

(2) A partir de agosto de 2018, o número de assuntos gerados passou a ser igual ao número de manifestações em razão de alteração na metodologia da Ouvidoria.

(3) Os contatos dos demais públicos foram tratados pela Ouvidoria junto aos canais de primeiro atendimento.

Manifestações tratadas pela Ouvidoria por tipo (%)

	2019 ⁽¹⁾	2018	2017	2016	2015
Crítica	77,8	79,3	77,8	78,1	85,6
Denúncia	21,2	15,9	15,8	13,6	4,4
Sugestão ⁽²⁾	N.A.	0,3	1,6	1,5	4,7
Consulta	1,0	2,6	1,2	2,2	2,0
Elogio	N.A.	2,0	3,6	4,6	3,3
Total	100	100	100	100	100

(1) A partir de 2019: números calculados com base no total de manifestações tratadas pela Ouvidoria de todos os públicos de relacionamento que acessaram o canal. De 2012 a 2018, os números eram calculados com base no total de assuntos tratados pela Ouvidoria, trazidos pelos públicos formalmente atendidos pelo canal (colaboradores e fornecedores).

(2) Desde agosto de 2018, a Ouvidoria deixou de atender sugestões e elogios, os quais devem ser efetuados diretamente aos gestores.

Denúncias recebidas pela Ouvidoria por *status*

	2019	2018	2017	2016	2015
Procedentes	25	13	28	15	9
Improcedentes	17	13	10	3	6
Inconclusivas	15	11	5	1	3
Não investigadas*	7	4	13	11	-
Em investigação	18	21	23	26	2
Total	82	62	79	56	20

* Denúncias relacionadas a casos já analisados ou que não continham informações suficientes para a apuração.

Número de preocupações críticas encaminhadas ao Conselho de Administração

	2019	2018	2017	2016	2015
	82	62	79	56	20

102-35 – Políticas de remuneração

Revisamos, em 2019, nossas normas de Remuneração fixa e movimentação salarial e de Remuneração de Executivos. A primeira, aplicável a todos os colaboradores CLT com contrato por prazo indeterminado, estabelece diretrizes para a gestão da estrutura de cargos e salários, bem como movimentações de pessoal em nosso time. Já a segunda abrange todos os gerentes, diretores, vice-presidentes e presidente registrados no Escritório Central e na Duratex Florestal Ltda. e está em conformidade com a Lei nº 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 12.832 de 20/06/2013. Para o Conselho

de Administração, o pacote de remuneração é composto por salário-base e adicional por presidência de comitê (com exceção dos presidentes de comitês que são acionistas). Já para o grupo de executivos, o pacote de remuneração é composto por salário-base, incentivos de curto prazo (ICP), incentivo de longo prazo (ILP) e benefícios. Os itens ICP e ILP fazem parte da remuneração variável e estão condicionados a metas corporativas, de negócio e individuais, alinhadas à nossa estratégia, estando incluídos aspectos de desempenho socioambiental. Até 2019 realizamos outorgas de *stock options*.

No caso da rescisão, cabe ao Conselho de Administração aprovar a extinção das opções (conforme item 7.3 do regulamento do plano), e, em caso de não extinção das opções, o ex-executivo pode exercer o total de opções disponíveis a ele sem ser impactado pelo período de *lock up* e *vesting*, pelo prazo de até três anos. Considerando o processo rescisório desse grupo, destacamos ainda que não há diferença em comparação com o processo utilizado para os demais colaboradores, salvo direcionamentos legais que devemos seguir na modalidade de contratação estatutária.

202-1 – Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero e comparado ao salário-mínimo local

Operações no Brasil

Não há diferenciação do salário de entrada entre homens e mulheres.

Proporção entre o salário de entrada e o salário mínimo*

	2019			2018			2017
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
Número de profissionais que recebem o piso da categoria	803	423	1.226	587	498	1.085	625
Menor valor pago como piso da categoria (R\$)	1.007	1.007	1.007	954	954	954	950
Salário mínimo nacional (R\$)	998	998	998	954	954	954	937
Proporção entre o salário de entrada e o salário mínimo (%)	101	101	101	100	100	100	99

* Os dados ainda não contemplam as unidades de Revestimentos Cerâmicos referentes à Cecrisa, em razão da recente aquisição.

Operações na Colômbia

Proporção entre o salário de entrada e o salário mínimo

	2019		2018	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Número de profissionais que recebem o piso da categoria	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Menor valor pago como piso da categoria (em pesos colombianos)	903.125	828.116	849.600	849.600
Salário mínimo nacional* (em pesos colombianos)	828.116	828.116	781.242	781.242
Proporção entre o salário de entrada e o salário mínimo (%)	109	100	108,7	108,7

* O salário mínimo na Colômbia é definido pelo governo e pelos sindicatos no mês de janeiro de cada ano.

204-1 – Proporção de gastos com fornecedores locais

Operações Duratex Brasil*

Proporção de gastos com fornecedores (em R\$)

	2019	2018
Total de gastos com fornecedores	2.701.312.844,05	2.635.900.406,93
Gastos com fornecedores locais (no mesmo município das unidades)	584.114.888,49	499.955.442,98
Percentual de gastos com fornecedores locais (%)	22	19

*Para o cálculo de fornecedores locais em 2019 para operações Duratex Brasil, foi utilizada novamente a localização por CEP, considerando-se os dois primeiros dígitos do código postal, que representam, conforme definição dos Correios, a cidade principal e suas adjacentes, compondo a sub-região de uma localidade. Assim, obtivemos um valor mais próximo do real quando considerado o critério "fornecedor local", entendendo que fornecedores em potencial existentes na sub-região (entorno da unidade industrial/florestal) poderiam ser acionados para contratação, desde que atendidos os critérios comerciais e de qualidade.

Operações Colômbia*

Proporção de gastos com fornecedores (em pesos colombianos)

	2019	2018
Total de gastos com fornecedores	175.329.182.351,00	196.492.308.500,00
Gastos com fornecedores locais (no mesmo município das unidades)	40.155.736.820,00	10.040.287.185,00
Percentual de gastos com fornecedores locais (%)	23	5

*Para a Colômbia, em 2019, a apuração se assemelhou à apuração da Duratex Brasil, tendo como base a cidade onde as fábricas estão localizadas e as áreas adjacentes, e não apenas os fornecedores que operam nas mesmas cidades de nossas fábricas de Yarumal, Barbosa e Manizales.

205-3 – Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Casos de corrupção privada⁽¹⁾

	2019	2018	2017	2016
Casos procedentes	-	1	2	2
Casos improcedentes	1	-	-	-
Casos inconclusivos	1	-	1	-
Casos não investigados ⁽²⁾	-	2	1	-
Casos em investigação	-	3	3	10
Total de denúncias recebidas relacionadas a casos de corrupção privada	2	6	7	12

(1) Casos recebidos pela Ouvidoria e investigados pela Auditoria Interna. Cada caso pode estar relacionado a uma ou mais manifestações.

(2) Denúncias que não disponibilizaram informações suficientes para a investigação.

301-1 – Materiais usados, discriminados por peso ou volume

Materiais consumidos na Deca (metais e louças)

Materiais de origem renovável (t)

	2019	2018	2017	2016
Embalagens de papel e papelão	2.407,6	2.185,4	1.583,3	1.676,3
Embalagens de madeira	3.896,5	3.885,9	4.806,2	3.330,4
Total de materiais consumidos de origem renovável	6.304,1	6.071,2	6.389,5	5.006,7

Materiais de origem não renovável (t)

	2019	2018	2017	2016
Embalagens de plástico	540,6	513,9	527,9	512,7
Químicos	1.109,2	1.137,0	1.384,8	1.414,6
Gesso	7.847,0	8.402,5	9.103,1	10.278,0
Insumos de esmalte ⁽¹⁾	2.114,0	2.513,5	2.710,0	32.348,5
Insumos de massa ⁽²⁾	48.050,3	53.189,0	53.726,4	97.312,2
Areia de fundição	1.828,0	1.951,2	1.795,3	2.934,2
<i>Clanshell</i>	14,1	16,5	12,5	23,6
Fundição bronze	12.891,0	14.862,1	13.367,8	11.980,6
Fundição latão	6.866,5	8.408,3	5.184,3	7.301,8
Latão	3.600,6	3.869,1	3.582,1	4.051,0
Plástico	1.500,0	1.601,8	1.103,4	1.623,7
Zamac	573,6	557,2	457,0	688,5
Total de materiais consumidos de origem não renovável	86.935,9	97.021,8	92.954,6	170.469,4

(1) Insumos de esmalte incluem corantes feldspato, silicato, carbonato e óxido de zinco.

(2) Insumos de massa incluem caulim, argila, pedrisco, granito, quartzo e filito.

Percentual de materiais de origem renovável

	2019	2018	2017	2016
Total de materiais consumidos de origem renovável e não renovável (t)	93.240,0	103.093,1	99.344,1	175.476,1
Percentual de materiais de origem renovável (%)	6,8	5,9	6,4	2,9

Materiais de origem não renovável (unidade)

	2019	2018	2017	2016
Componentes importados	16.821.001,0	15.825.458,0	15.563.037,0	14.782.321,0
Componentes nacionais	86.143.288,0	83.357.661,0	77.377.492,0	80.504.209,0
Rodas e lixas	149.188,0	144.367,0	152.193,0	178.263,0
Total de materiais consumidos de origem não renovável	103.113.477,0	99.327.486,0	93.092.722,0	95.464.793,0

Materiais consumidos na Deca (Hydra)

Materiais de origem renovável (unidade)

	2019	2018	2017	2016
Embalagens de papel e papelão	18.014.524,5	24.507.127,0	25.269.169,0	34.790.841,0
Total de materiais consumidos de origem renovável	18.014.524,5	24.507.127,0	25.269.169,0	34.790.841,0

Materiais de origem não renovável (t)

	2019	2018	2017	2016
Aço	12,2	16,8	17,8	13,5
Resina	2.537,1	2.676,5	2.496,4	2.205,5
Tira de latão	46,8	55,8	55,1	35,7
Fio resistência	103,9	104,3	136,7	112,7
Cobre	8,8	13,1	7,4	4,8
Outros	0,7	1,1	-	-
Total de materiais consumidos de origem não renovável	2.709,5	2.867,5	2.713,4	2.372,2

Percentual de materiais de origem renovável

	2019	2018	2017	2016
Percentual de materiais de origem renovável (%)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

Materiais de origem não renovável (unidade)

	2019	2018	2017	2016
Componentes importados	12.596.247,0	12.556.095,0	16.353.740,0	13.561.292,0
Componentes nacionais	116.772.901,0	105.013.832,0	106.168.989,0	104.161.964,0
Total de materiais consumidos de origem não renovável	129.369.148,0	117.569.927,0	122.522.729,0	117.723.256,0

Materiais de origem não renovável (m)

	2019	2018	2017	2016
Fios, cabos e isolações	9.476.381,5	10.266.116,1	10.176.206,6	9.491.395,6
Outros	49.580,8	42.400,1	40.597,8	56.347,4
Total de materiais consumidos de origem não renovável	9.525.962,4	10.308.516,2	10.216.804,4	9.547.743,0

Materiais consumidos na Madeira

Materiais de origem renovável (t)

	2019	2018	2017	2016
Aubos tipo composto orgânico	28.304,0	34.206,1	20.475,8	21.797,2
Madeira processo (base úmida)	3.485.745,6	3.096.369,3	3.240.769,1	3.152.741,5
Madeira serrada (base úmida)	-	4.233,4	565,9	4.813,9
Papel	10.836,3	11.072,4	10.481,8	12.872,8
Total de materiais consumidos de origem renovável	3.524.885,9	3.145.881,2	3.272.292,6	3.192.225,4

Materiais de origem não renovável (t)

	2019	2018	2017	2016
Aubos tradicionais	29.834,3	33.104,0	34.497,3	33.101,3
Emulsão de parafina	8.691,8	9.190,2	7.579,2	7.898,6
Formol*	59.591,8	89.553,7	90.347,0	93.294,6
Lubrificantes	447,8	693,3	916,1	449,0
Melamina	6.116,1	5.632,6	5.583,4	5.696,8
Metanol	45.208,2	59.250,6	60.108,7	60.644,7
Resina	90.458,7	86.178,8	65.526,4	65.218,2
Sulfato de alumínio	1.068,2	1.365,0	1.632,1	2.316,7
Sulfato de amônio	2.019,9	2.109,7	1.839,3	2.039,0
Tinta	64,2	1.374,4	1.356,2	1.479,0
Ureia	63.524,9	87.236,7	83.329,6	83.112,0
Outros materiais	9.368,5	10.085,5	8.675,6	8.726,1
Total de materiais consumidos de origem não renovável	316.394,4	385.774,5	361.391,0	363.975,9

* Para formol, a unidade utilizada é tonelada líquida (TLQ).

Percentual de materiais de origem renovável

	2019	2018	2017	2016
Total de materiais consumidos de origens renovável e não renovável (t)	3.841.280,2	3.531.655,8	3.633.683,6	3.556.201,3
Percentual de materiais de origem renovável (%)	91,8	89,1	90,1	89,8

Materiais consumidos em Revestimento Cerâmico

Materiais de origem renovável (t)

	2019	2018
Embalagens de papel	636,0	692,8
Paletes	2.296,8	2.291,1
Total de materiais consumidos de origem renovável	2.932,8	2.983,9

Materiais de origem não renovável (t)

	2019	2018
Insumos de massa ⁽¹⁾	164.076,6	152.816,7
Defloculantes	1.251,7	1.256,3
Aditivos massa	52,1	55,9
Insumos de esmalte ⁽²⁾	4.601,0	4.587,0
Corantes inorgânicos	11,8	18,8
Tintas digitais	43,3	46,7
Granilhas e vitrosas	155,3	266,4
Metais preciosos	0,01	0,03
Veículos e colas	142,4	133,0
Aditivos para esmalte	1,5	8,8
Impermeabilizantes	2,8	9,6
Total de materiais consumidos de origem não renovável	170.338,4	159.199,3

(1) Insumos de massa incluem argilas, caulins, feldspato, filito e argilito.

(2) Insumos de esmalte incluem esmaltes, engobes, micronizados e matérias-primas cruas.

Percentual de materiais de origem renovável

	2019	2018
Total de materiais consumidos de origens renovável e não renovável (t)	173.271,2	162.183,2
Percentual de materiais de origem renovável (%)	1,7	1,8

Materiais consumidos na Colômbia

Materiais de origem renovável (t)

	2019	2018
Madeira processo (base úmida)	343.256,2	376.936,1
Papel	906,4	1.074,7
Total de materiais consumidos de origem renovável	344.162,5	378.010,8

Materiais de origem não renovável (t)

	2019	2018
Emulsão de parafina	1.637,2	1.684,0
Formol	1.061,8	1.543,3
Lubrificantes	49,8	48,6
Melamina	2.269,1	2.189,4
Metanol	8.171,1	8.536,0
Resina produzida internamente	27.060,1	30.747,9
Resina adquirida externamente	199,6	1.109,8
Tinta	2,9	3,3
Colorantes	38,7	38,2
Ureia	9.612,5	10.241,5
Outros materiais	329,4	316,6
Total de materiais consumidos de origem não renovável	50.432,0	56.458,4

Percentual de materiais de origem renovável

	2019	2018
Total de materiais consumidos de origens renovável e não renovável (t)	393.688,2	433.394,5
Percentual de materiais de origem renovável (%)	87,2	87,0

301-2 – Materiais usados provenientes de reciclagem

Divisão de negócio	Materiais reaproveitados (t)	2019	2018
Deca	Fundição bronze	12.891,0	14.862,1
Deca	Fundição latão	6.866,5	8.408,3
Deca	Zamac	573,6	557,2
Deca	Polímeros	-	10,0
Deca	Rejeito de massa	27.348,9	25.588,4
Deca	Esmalte	2.526,5	2.147,2
Deca	Resina reaproveitada (Hydra)	92,0	43,4
Revestimento Cerâmico	Rejeito de massa	11.339,1	9.262,8
	Total de materiais reaproveitados	61.637,6	60.879,3
	Total de materiais (301-1) dos negócios Deca/Hydra e Revestimento Cerâmico	269.221,1	268.143,9
	Percentual de materiais reaproveitados (%)	22,9	22,7

302-1 – Consumo de energia dentro da organização

Consumo de Energia no Brasil (GJ)

	2019 ⁽¹⁾	2018	2017
A. Energia gerada pelo consumo de combustíveis			
Biomassa	4.356.304,8	5.600.065,33	5.174.451,30
Diesel	291.100,8	328.009,74	302.877,28
Biodiesel	31.083,3	32.863,71	25.623,02
Etanol	17.399,1	13.184,43	8.179,30
Gás natural	1.501.948,5	925.703,90	1.444.336,20
Gasolina	5.682,1	8.042,08	14.666,90
GLP	73.619,6	50.275,73	46.600,10
Óleo BPF	41.925,8	274.860,67	258.091,10
Subtotal	6.319.064,0	7.233.005,58	7.274.825,10
Percentual de energia gerada a partir de combustíveis de origem renovável (%)⁽²⁾	69,7	78,06	41,59
B. Energia adquirida			
Eletricidade – origem renovável ⁽³⁾	2.105.171,1	2.532.653,08	2.131.073,25
Eletricidade – origem não renovável	380.829,4	424.962,99	422.063,15
C. Total			
Total de energia consumida (A + B)	8.805.064,5	10.190.621,66	9.827.961,56
Percentual de energia de fontes renováveis sobre o total de energia consumida (%)	73,9	80,3	74,7

(1) Com o término de operações em Madeira e Deca, e com a aquisição da Ceusa, tivemos uma mudança significativa nos combustíveis consumidos e no percentual de fontes renováveis em nossa matriz energética. O encerramento das operações de Botucatu e Louças Sul fez com que o consumo de biomassa e o de Óleo BPF diminuíssem e, com a compra da Ceusa, o consumo de gás natural aumentou, o que contribuiu para a redução do percentual Duratex nas operações Brasil.

(2) Para o cálculo de percentual de combustíveis de origem renovável, foram considerados combustíveis de origem renovável – o etanol, a biomassa e percentuais do biodiesel (diesel) e do etanol anidro (gasolina), conforme parâmetros da Agência Nacional do Petróleo (ANP), e a energia elétrica renovável adquirida.

(3) Em relação à eletricidade de origem renovável, são considerados os percentuais da Matriz de Produção de Energia Brasileira, apresentados no boletim mensal de monitoramento do Sistema Elétrico Brasileiro (dezembro de 2019), do Ministério de Minas e Energia. Só adquirimos energia elétrica (não vendemos).

Consumo de energia na Colômbia (GJ)

	2019	2018
A. Energia gerada pelo consumo de combustíveis		
Biomassa	45.866,9	110.610,1
Diesel	9.365,4	9.292,0
Biodiesel	-	-
Etanol	-	-
Gás natural	66.491,5	70.667,1
Gasolina	-	-
GLP	120.164,4	134.100,1
Óleo BPF	-	-
Subtotal	241.888,1	324.669,3
Percentual de energia gerada a partir de combustíveis de origem renovável (%)	19,0	34,1
B. Energia adquirida		
Eletricidade – origem renovável	187.946,7	188.176,23
Eletricidade – origem não renovável	28.084,0	28.118,29
C. Total		
Total de energia consumida (A + B)	457.918,8	540.963,77
Percentual de energia de fontes renováveis sobre o total de energia consumida (%)*	51,1	55,2

* São considerados combustíveis de origem renovável: etanol, biomassa, biodiesel e energia elétrica. Só adquirimos energia elétrica (não vendemos).

303-1 – (Antigo) Total de retirada de água por fonte

303-3 – (Antigo) Água reciclada e reutilizada

Consumo de água no Brasil (m³)*

	2019	2018	2017
Água captada			
Águas superficiais	158.602,1	1.535.348,5	1.676.624,2
Águas subterrâneas	2.604.397,3	2.417.007,0	2.318.916,8
Águas pluviais captadas diretamente	-	-	-
Efluentes de outras organizações	-	-	-
Abastecimento público ou de empresas especializadas	308.863,5	337.088,1	290.196,8
Total	3.071.862,8	4.289.443,6	4.285.737,8
Água reutilizada			
Volume de água reutilizada	214.458,0	1.032.792,1	1.338.006,2
Percentual de água reutilizada sobre o total captado (%)	7,0	24,1	31,2

* Dados não contemplam as informações das operações Cecrisa.

Significativa redução de consumo de água (em especial, águas superficiais) em razão do término das operações de Botucatu pela Duratex (fabricação de chapas de fibra, que consumia um volume relevante de água e era responsável por grande parte do reúso de água na Companhia e pela geração de grande quantidade de efluentes industriais).

Consumo de água na Colômbia (m³)

	2019	2018	2017
Águas superficiais	141.416,0	121.540,4	131.564,2
Águas subterrâneas	5.387,0	5.139,0	6.042,0
Águas pluviais captadas diretamente	1.444,9	1.443,5	-
Efluentes de outras organizações	-	-	-
Abastecimento público ou de empresas especializadas	6.498,4	13.051,1	14.920,2
Total	154.746,2	141.173,0	152.526,4
Volume de água reutilizada	591,0	257,0	-
Percentual de água reutilizada sobre o total captado (%)	0,4	0,2	-

304-3 – Habitats protegidos ou restaurados

Em 2019, realizamos a venda de florestas comerciais e suas respectivas áreas de conservação, além de negociações de menor porte, fatos que refletem a diferença de áreas entre os últimos dois anos.

Brasil

Áreas florestais próprias e arrendadas por estado (ha)

		2019			2018			2017		
		Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação	Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação	Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação
São Paulo	Arrendamento	11.124,2	921,2	5.963,0	21.343,7	1.236,5	7.655,1	17.816,3	1.235,1	7.240,3
	Própria	43.560,9	3.003,9	17.652,6	52.986,1	3.479,5	19.681,0	74.403,9	4.388,1	25.370,1
Minas Gerais	Arrendamento	75.396,0	3.712,2	29.532,0	76.084,4	3.320,5	28.978,8	75.607,0	3.314,4	29.188,5
	Própria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rio Grande do Sul	Arrendamento	1.555,9	190,8	804,8	1.555,9	183,4	812,2	1.564,2	187,2	800,6
	Própria	3.232,6	248,1	2.507,1	3.232,6	200,1	2.555,1	3.268,3	191,0	2.532,0
Total		134.869,6	8.076,2	56.459,5	155.202,6	8.420,0	59.682,2	172.659,70	9.315,80	65.131,50

Áreas florestais fomentadas por estado (ha)

		2019			2018			2017		
Relações de posse	Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação	Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação	Florestas plantadas	Benfeitorias	Conservação	
São Paulo	Fomento	1.340,6	660,3	-	1.340,6	660,3	-	1.340,6	660,3	-
Minas Gerais	Fomento	542,0	267,0	-	542	267,0	-	877,9	432,4	-
Rio Grande do Sul	Fomento	13.694,6	11.204,6	-	13.301,0	10.882,6	-	13.630,9	11.152,5	-
Total		15.577,2	12.131,9	-	15.183,6	11.809,9	-	15.849,4	12.245,2	-

Colômbia

Áreas florestais da Duratex em 2019 (ha)

	Total	Plantada	Por plantar	Bosques e outros usos
Próprias				
Norte de Antioquia	3.333	2.254	-	1.079
Nordeste de Antioquia	2.154	1.080	61	1.013
Tolima	1.554	783	-	771
Caldas	411	270	6	135
Magdalena Medio	216	114	20	82
Subtotal áreas próprias	7.668	4.501	87	3.080
Com terceiros				
Nordeste de Antioquia	1.894	1.876	19	
Magdalena Medio	1.200	682	-	518
Subtotal terceiros	3.094	2.558	19	518
Total	10.762	7.059	106	3.598

305-1 – Emissões diretas de GEE – Escopo 1
305-2 – Emissões indiretas de GEE – Escopo 2
305-3 – Emissões indiretas de GEE – Escopo 3

Inventário de Emissões de gases de efeito estufa da Duratex no Brasil (tCO₂e)⁽¹⁾⁽²⁾

	2019	2018 ⁽²⁾	2017
Escopo 1	154.478,7	167.770,6	156.280,6
Escopo 2 ⁽³⁾	51.548,2	66.204,3	64.277,2
Escopo 3	87.973,4	106.865,7	164.184,6
Total	294.000,3	340.840,6	384.742,4

(1) Nosso inventário completo de emissões de GEE está disponível na plataforma on-line do Programa Brasileiro GHG Protocol.

(2) Em 2019 não foram contempladas no cálculo as emissões das operações da Cecrisa.

(3) Resultado da emissão com base em localização (*location-based*).

Inventário de Emissões de gases de efeito estufa da Duratex na Colômbia (tCO₂e)*

	2019	2018	2017
Escopo 1	12.714,9	13.335,3	9.905,20
Escopo 2	12.599,5	12.614,9	11.436,00
Total	25.314,4	25.950,2	21.341,30

Apresentamos o balanço de carbono das nossas operações no Brasil, bem como as emissões biogênicas provenientes dos combustíveis renováveis e as informações de emissões da Colômbia. Este é o primeiro ano de reporte em conformidade com a ISO 14.064-I, seguindo as linhas de discussões e sugestões pertinentes ao setor de indústrias de árvores de florestas plantadas.

Brasil

Inventário de emissões e remoções de GEE (tCO₂e)

	2019
Escopo 1	
Emissões ⁽¹⁾	154.478,7
Emissões biogênicas ⁽²⁾	57.208,61
Remoções biogênicas ⁽²⁾	-550.172,94
Subtotal (E1)	-338.485,67
Escopo 2 (market-based)⁽³⁾	45.926,92
Total Duratex E1 + E2	-292.558,75
Escopo 3	87.973,42
Total Duratex (balanço entre emissões e remoções)	-204.585,33

(1) Contemplam as emissões industriais do Escopo 1 e as emissões agrícolas referente à utilização de calcário e adubo nitrogenado.

(2) Emissões e remoções resultantes da variação de estoques de carbono nas florestas plantadas, crescimento das áreas de vegetação nativa e perdas (incêndios).

(3) Resultado das emissões E2. *Location-based* corresponde a 51.548,22 tCO₂e.

Emissões biogênicas - combustíveis renováveis

	2019
Escopo 1	491.249,75
Escopo 3	8.009,78

Colômbia

Inventário de emissões e remoções de GEE (tCO₂e)

	2019
Escopo 1	12.714,88
Escopo 2	12.599,52
Escopo 3	-
Total	25.314,40

Emissões biogênicas - combustíveis renováveis

	2019
Escopo 1	40.431,95
Escopo 3	-

Inventário de emissões e remoções de GEE (tCO₂e)

	2019
Escopo 1	
Emissões	167.193,53
Emissões biogênicas	57.208,61
Remoções biogênicas	-550.172,94
Subtotal (E1)	-325.770,80
Escopo 2	58.526,44
Total Duratex E1 + E2	-267.244,35
Escopo 3	87.973,42
Total Duratex (balanço entre emissões e remoções)	-179.270,93

Emissões biogênicas - combustíveis renováveis

	2019
Escopo 1	531.681,69
Escopo 3	8.009,78

305-4 – Intensidade de emissões de GEE

Indicadores de intensidade de emissões de GEE*

	2019	2018	2017
Deca Metais (tCO ₂ e/peça)	0,000251721	0,000224908	0,000229763
Deca Louças (tCO ₂ e/kg)	0,000540043	0,000574634	0,000617542
Hydra (tCO ₂ e/peça)	0,00000766	0,000013071	0,000020847
Painéis (tCO ₂ e/m ³ de painéis)	0,014576077	0,030171279	0,035128473
Ceusa (tCO ₂ e/m ² de cerâmicas)	0,005729975	0,006166693	N.D.
Colômbia (tCO ₂ e/m ³ de painéis)	0,054033760	0,053054413	N.D.

* Para o cálculo foi considerado apenas o Escopo 1. As emissões das operações Ceccrisa não foram contabilizadas.

306-1 – Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação

Operações Brasil (Deca, Madeira e Revestimento Cerâmico)*

Por destinação	2019	2018
Descarte de efluente em rede pública	374.948,9	417.297,3
Descarte de efluente em curso d'água	394.950,7	318.033,0
Descarte de efluente em fossa séptica	10.791,4	9.139,2
Descarte de efluente em campo de irrigação	-	874.355,9
Total	780.690,9	1.613.624,4
Por método de tratamento		
Tratamento somente físico-químico	124.526,7	99.706,0
Tratamento somente biológico	13.777,0	18.196,5
Tratamento físico-químico e biológico	631.595,9	618.786,3
Não tratado (autorizado por legislação)	10.791,4	878.294,1
Total	780.690,9	1.614.982,9

* Redução no descarte de efluentes em função da descontinuidade da operação da linha de Botucatu, que representava uma parcela significativa no consumo de água e geração de efluentes.

Operações Colômbia*

Por destinação	2019	2018
Descarte de efluente em rede pública	-	-
Descarte de efluente em curso d'água	115.051,4	143.395,8
Descarte de efluente em fossa séptica	-	-
Descarte de efluente em campo de irrigação	-	-
Total	115.051,4	143.395,8
Por método de tratamento		
Tratamento somente físico-químico	-	-
Tratamento somente biológico	-	-
Tratamento físico-químico e biológico	115.051,4	143.395,8
Não tratado (autorizado por legislação)	-	-
Total	115.051,4	143.395,8

* Nas operações da Colômbia, diferentemente das operações do Brasil, trabalhamos somente com uma forma de descarte e tratamento de água.

306-2 – Peso total de resíduos, discriminado por tipo e método de disposição

Descarte de resíduos (t)

Operações no Brasil	2019	2018	2017
Por classe			
Perigosos	4.130,6	5303,3	4.792,7
Não perigosos	82.477,0	119.732,9	127.817,2
Total	86.607,6	125.067,8	132.609,9
Por método de destinação			
Reciclagem	30.439,6	40.344,4	27.714,9
Reutilização	6.595,0	17.357,6	19.761,8
Aterro sanitário	489,5	9.864,3	7.092,6
Aterro industrial	22.561,2	9.453,8	15.926,8
Coprocessamento	4.463,8	2.489,1	2.174,7
Incineração	1,4	4,2	1,5
Compostagem	7.938,9	10.852,8	11.298,1
Autoclave	0,7	0,1	0,1
Geração de energia	12.792,5	32.318,8	46.055,9
Devolução ao fornecedor	41,1	528,4	510,4
Descontaminação	50,3	80,6	40,5
Tratamento químico	1.233,7	1.775,5	2.032,7
Total	86.607,6	125.067,8	132.609,9

Operações na Colômbia	2019
Por classe	
Perigosos	80,7
Ordinários	3.975,9
Recicláveis	3.207,7
Total	7.264,3
Por método de destinação	
Reciclagem	195,3
Reutilização	0,5
Aterro sanitário	263,5
Aterro industrial	3.415,1
Coprocessamento	-
Incineração	0,2
Compostagem	297,4
Autoclave	-
Geração de energia	3.012,4
Devolução ao fornecedor	-
Descontaminação	-
Tratamento químico	80,0
Reutilização	0,5
Total	7.264,3

308-1 – Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais

414-1 – Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais

Em 2019, realizamos a implementação do formulário de avaliação de conformidade e critérios socioambientais para fornecedores estratégicos no Brasil, participantes de *bids* e enquadrados nas categorias de críticos e muito críticos. O modelo foi aplicado como um *try out*, obtendo boas experiências nos *feedbacks* dos envolvidos nos processos de compra. A análise é similar ao questionário enviado aos participantes do GFD, porém, mais sintetizado e dividido em apenas dois materiais: um para empresas de logística, pela característica específica do setor, e outro para fornecedores em geral. Com a autoavaliação respondida pelo fornecedor, é possível gerar uma nota de desempenho e compará-la aos demais participantes

da concorrência, não sendo um fator de decisão único na escolha, mas sim, de complemento em casos nos quais possa haver risco de impacto de conformidade ou socioambiental ao negócio.

No GFD, os fornecedores estratégicos respondem a perguntas ambientais e sociais diversas, sendo estas umas das sete dimensões avaliadas no programa. Entre as questões ambientais, encontramos levantamentos sobre as licenças ambientais; acesso e consumo de água e energia; derramamentos; impactos e conservação da biodiversidade; emissões atmosféricas; descarte de resíduos; infrações ambientais, entre outros. Já entre as questões sociais, os fornecedores

estratégicos respondem a perguntas diversas sobre direitos humanos e os compromissos assumidos por eles quanto ao assunto, por exemplo, na formalização em seu Código de Ética e Conduta de repúdio a práticas de trabalho análogo ao escravo, exploração infantil, corrupção e apresentação de práticas que atestem motivações de impacto social, inclusão, relacionamento com o entorno e apoio ao combate à exploração sexual de crianças e adolescentes. No entanto, esse levantamento tem o objetivo de observar como os fornecedores trabalham a gestão do tema, não sendo uma solicitação de dados numéricos, com o intuito de não impactar em possíveis informações confidenciais ou causar desconforto na relação comercial.

Os fornecedores que são selecionados aleatoriamente para a visita precisam apresentar evidências para atestar a veracidade das informações concedidas no questionário de autoavaliação.

Avaliamos ainda nossos fornecedores de tratamento de resíduos de acordo com critérios ambientais, seguindo procedimentos internos para homologação de receptores desses materiais. São realizadas visitas, independentemente da classificação do resíduo a ser destinado ou do porte da empresa receptora. Após a avaliação e aprovação do corpo técnico, inicia-se o processo de cadastramento e contratação do fornecedor.

308-2 – Impactos ambientais negativos significativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

414-2 – Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas

Avaliação de fornecedores em impactos ambientais e sociais	2019	2018	2017
Número de fornecedores que responderam ao questionário de autoavaliação	191	161	145
Número de fornecedores visitados	31	31	31
Total de fornecedores avaliados	216⁽¹⁾	190⁽²⁾	171
Número de fornecedores em que foi identificada irregularidade	7 (apresentaram pontos de atenção na visita e serão acompanhados em 2020, porém, estão acima de 5)	2 (bloqueados por questões fiscais) + 5 (GFD)	4
Percentual de fornecedores com impacto significativo para os quais há plano de ação (%)	100	100	100
Percentual de fornecedores com impacto significativo cujo contrato foi rescindido (%)	-	-	-

(1) Número de empresas identificadas pela matriz de criticidade do programa GFD, com 161 respondentes.

(2) Todos os fornecedores que participam do GFD recebem, no fim do ano, um Relatório de *Feedback*, em que constam avaliação socioambiental (por meio de indicadores), análise sobre como a empresa está em relação a outras do segmento e sugestões de melhorias baseadas nas melhores práticas de mercado. Com isso, espera-se que os fornecedores desenvolvam planos de ação que permitam a melhoria contínua de seu desempenho.

401-1 – Novas contratações e rotatividade de empregados

Operações no Brasil

Número de contratações e demissões	2019		2018		2017	
	Contratações	Demissões	Contratações	Demissões	Contratações	Demissões
Por gênero						
Mulheres	625	687	709	677	448	491
Homens	1.899	2.529	2.185	2.413	1.264	1.628
Por faixa etária						
Até 30 anos	1.539	1.488	1.760	1.538	1.095	1.099
Entre 31 e 50 anos	928	1.528	1.089	1.338	596	895
A partir de 51 anos	35	200	45	214	21	125
Por região						
Nordeste	678	623	746	605	481	540
Sudeste	1.669	1.885	1.922	2.290	962	1.246
Sul	637	708	226	195	269	333
Total	2.524	3.216	2.894	3.090	1.712	2.119

Taxas de contratação e rotatividade (%)	2019		2018		2017	
	Taxa de contratação ⁽¹⁾	Taxa de rotatividade ⁽²⁾	Taxa de contratação ⁽¹⁾	Taxa de rotatividade ⁽²⁾	Taxa de contratação ⁽¹⁾	Taxa de rotatividade ⁽²⁾
Por gênero						
Mulheres	36,4	38,2	41	40	26,4	27,7
Homens	23,2	27,0	26	27	14,5	16,6
Por faixa etária						
Até 30 anos	44,8	43,9	49	46	29,3	29,4
Entre 31 e 50 anos	16,3	21,2	18	21	10,0	12,5
A partir de 51 anos	4,7	15,7	6	18	2,8	9,8
Por região						
Nordeste	28,6	27,4	31	28	22,1	23,4
Sudeste	24,3	25,8	29	32	13,5	15,5
Sul	22,8	56,9 ⁽³⁾	20	19	24,0	26,8
Total	5,1	32,0	28	29	16,4	18,4

(1) Número de contratações sobre o total de empregados no fim do período.

(2) Média entre contratações e demissões sobre o total de empregados no fim do período.

(3) Diferença entre 2019 e 2018 devido ao fechamento da unidade de louças de São Leopoldo (RS).

Operações na Colômbia

Número de contratações e demissões	2019		2018	
	Contratações	Demissões	Contratações	Demissões
Por gênero				
Mulheres	20	24	20	19
Homens	92	77	46	49
Por faixa etária				
Até 30 anos	66	46	34	26
Entre 31 e 50 anos	45	46	32	32
A partir de 51 anos	1	9	-	10
Por região				
Planta Barbosa	43	41	23	25
Planta Yarumal	37	30	15	11
Planta Manizales	6	7	6	10
Principal e regionais	26	23	22	22
Total	112	101	66	68

Taxas de contratação e rotatividade	2019		2018	
	Taxa de contratação ⁽¹⁾	Taxa de rotatividade ⁽²⁾	Taxa de contratação ⁽¹⁾	Taxa de rotatividade ⁽²⁾
Por gênero				
Mulheres	0,04	0,1	-	0,1
Homens	0,2	0,3	0,1	0,2
Por faixa etária				
Até 30 anos	0,1	0,2	0,1	0,1
Entre 31 e 50 anos	0,1	0,2	0,1	0,1
A partir de 51 anos	0,002	0,018	-	-
Por região				
Planta Barbosa	0,1	0,2	-	0,1
Planta Yarumal	0,1	0,1	-	-
Planta Manizales	0,01	0,024	-	-
Principal e regionais	0,05	0,1	-	0,1
Total	0,2	0,4	0,1	0,3

(1) Número de contratações sobre o total de empregados no fim do período.

(2) Média entre contratações e demissões sobre o total de empregados no fim do período.

401-3 – Licença-maternidade/paternidade

Licença-maternidade/paternidade nas operações do Brasil

	2019		2018		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados elegíveis à licença ⁽¹⁾	7.887	1.675	8.513	1.718	341	93
Total de empregados que tiraram a licença	295	65	293	68	341	93
Total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença ⁽²⁾	288	62	293	68	341	68
Total de empregados que se mantiveram no trabalho um ano após o retorno da licença	270	63	260	50	N.D.	N.D.
Taxa de retorno após a licença (%)	98	95	100	100	100	73
Taxa de retenção após a licença (%)	94	83	89	74	N.D.	N.D.

(1) Em 2019, diferentemente dos anos anteriores, considerou-se para esse cálculo que todos os empregados ativos em 31 de dezembro de 2019 eram elegíveis à licença-maternidade/paternidade.

(2) Considerou-se para esse cálculo todos os empregados que retornaram em pelo menos um dia após o término da licença.

Licença-maternidade/paternidade nas operações da Colômbia

	2019		2018	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados elegíveis à licença	436	108	424	111
Total de empregados que tiraram a licença	5	1	10	2
Total de empregados que retornaram ao trabalho após a licença	5	-	10	2
Total de empregados que se mantiveram no trabalho um ano após o retorno da licença	5	-	10	-
Taxa de retorno após a licença (%) ⁽¹⁾	100	100	100	100
Taxa de retenção após a licença (%) ⁽²⁾	-	-	100	-

(1) Empregados que retornaram ao trabalho após a licença, mesmo que tenham sido demitidos em 2019.

(2) Empregados que retornaram ao trabalho após a licença e permaneceram em nosso time em 2019.

403-2 – Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Operações no Brasil

Taxas de frequência e de gravidade de acidentes e absenteísmo entre os colaboradores (%)⁽¹⁾

Por negócio	2019			2018			2017		
	Taxa de frequência	Taxa de gravidade	Absenteísmo	Taxa de frequência	Taxa de gravidade	Absenteísmo	Taxa de frequência	Taxa de gravidade	Absenteísmo
Florestal	1,45	155,73	2,98	1,82	23,24	0,87	3,1	110,6	N.D.
Painéis	1,06	59,14	2,25	2,66	24,93	0,74	5,2	1.586,9	N.D.
Deca	2,65	84,91	3,59	2,65	67,54	1,46	4,8	155,6	N.D.
Hydra ⁽²⁾				0,77	20,32	1,80	5,3	37,3	N.D.
Cerâmica	1,08	17,31	1,19	3,63	284,07	N.D	N.D	N.D	N.D.
Escritório central	1,92	16,35	1,98	-	-	0,47	-	-	N.D.
Consolidado Duratex⁽³⁾	2,11	80,28	3,16	2,24	53,75	1,24	4,5	438,1	3,4⁽⁴⁾

(1) As taxas são calculadas de acordo com as diretrizes da NBR 14.280 da ABNT. A taxa de frequência de acidentes é igual ao número de acidentes típicos com afastamento para cada um milhão de horas-homem de exposição ao risco. A taxa de gravidade de acidentes é igual ao número de dias perdidos ou debitados para cada um milhão de horas-homem de exposição ao risco.

(2) Hydra foi considerada em Deca.

(3) Consolidado Duratex Absenteísmo não inclui dados da Ceusa.

(4) Até 2017, a taxa de absenteísmo não era calculada por unidade.

A comunicação interna dos trabalhadores está planejada por meio do nosso sistema de gestão de saúde e segurança, DURASEG, em que há sistemática documentada e implementada de registro de incidentes, classificando-os de acordo com o potencial de gerar alterações da vida e fatalidades – das sistemática de incidentes críticos também denominada Serious Injuries and Fatalities (SIF). Também é realizada pelos líderes e gestores, por meio de divulgação dos indicadores de desempenho, palestras, cursos, sensibilizações, quadros de gestão à vista e/ou reuniões específicas. Os trabalhadores são orientados e conscientizados para monitorar constantemente o ambiente de trabalho para identificar riscos; pôr em ação medidas corretivas e preventivas; propor melhorias; pensar e agir para prevenir incidentes e acidentes do trabalho; e reportar imediatamente desvios, situações de risco, incidentes e acidentes.

Os trabalhadores são orientados e conscientizados do direito de recusa, ficando assegurado a todos o direito de recusar a iniciar uma atividade ou interrompê-la por considerar que ela envolve grave e iminente risco para sua segurança e saúde ou de outras pessoas. Constatada a situação de risco, o trabalhador deve comunicar imediatamente o fato a seu superior hierárquico ou ao técnico de segurança que, se necessário, deverá tomar as medidas cabíveis para eliminar ou neutralizar o risco sem aplicação de represálias.

403-2 – Taxas de frequência e de gravidade de acidentes e absenteísmo entre os colaboradores*

Operações na Colômbia

	2019	
	Taxa de frequência (%)	Taxa de gravidade (%)
Barbosa	11	115
Yarumal	4	106
Manizales	7	129
Escritório	1	4

* No ano de 2019, com a resolução 0312 de 13 de fevereiro, são modificados os indicadores mínimos de segurança e saúde no trabalho para as empresas na Colômbia, indicando que devem contemplar os eventos que têm desde um dia de deficiência, deixando-os da seguinte forma:
 Frequência de acidentes: Número de acidentes de trabalho que ocorreram no mês / Número de trabalhadores no mês * 100 Gravidade do acidente: Número de dias de incapacidade por acidente de trabalho no mês + número de dias cobrados no mês / Número de trabalhadores no mês * 100

404-1 - Número médio de horas de treinamento por ano por empregado

Corporativo, Madeira e Deca

Média de horas de treinamento por empregado	2019 ⁽¹⁾	2018 ⁽²⁾	2017
Por gênero			
Homens	32,00	20,3	32,4
Mulheres	22,76	14,06	41,8
Por nível funcional⁽³⁾			
Gerência	29,01	44,72	47,8
Coordenação	24,08	41,24	29,0
Supervisor	52,18	69,50	23,4
Superior	24,47	18,30	17,8
<i>Trainees</i> ⁽³⁾	391,45	-	143,2
Administrativo	15,16	21,30	9,2
Técnico	48,32	20,68	21,7
Operacional	30,34	16,40	15,2
Aprendizes	20,63	7,87	177,4
Geral	30,44	19,25	34,4

(1) Em 2019, os dados referentes à média de horas por gênero e nível funcional consideraram todos os colaboradores, incluindo diretores, estagiários e conselheiros. No caso das operações de Revestimentos Cerâmicos, em função do processo de fusão que está em andamento, os dados ainda não estão integrados, por isso são apresentados separadamente.

(2) Em 2018, os dados referentes à média de horas por gênero consideraram todos os colaboradores, incluindo diretores, estagiários e conselheiros. No caso das operações da Cerâmica, consideramos apenas os treinamentos de cultura por se tratar de uma ação corporativa para todos os negócios. No mesmo ano, os treinamentos no âmbito do Projeto Cultura sobre o Nosso Jeito de Ser e de Fazer abrangeram todos os níveis da organização, em especial os níveis de liderança – por isso os números são maiores.

(3) As horas de treinamento dos *trainees* foram incorporadas nas horas de treinamento do nível funcional superior.

Revestimentos Cerâmicos*

Média de horas de treinamento por empregado	2019
Por gênero	
Homens	27,26
Mulheres	54,99

* Os dados ainda não contemplam as unidades de Revestimentos Cerâmicos referentes à Cecrisa em razão da recente aquisição.

Colômbia

Média de horas de treinamento por empregado	2019	2018
Por gênero		
Homens	62,8	10,3
Mulheres	62,8	27,2
Por nível funcional		
Gerência	62,8	N.D.
Coordenação	62,8	47,2
Supervisor	61,6	22,2
Superior	66,5	15,2
<i>Trainees</i>	N.D.	N.D.
Administrativo	62,8	28,8
Técnico	62,8	9,4
Operacional	62,8	4,1
Aprendizes	62,8	3,8
Geral	62,8	12,6

404-3 – Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Brasil	Empregados avaliados	Total de empregados	Percentual sobre o total (%)
Por gênero			
Homens	428	7.905	6
Mulheres	110	1.677	5
Geral	538	9.582	5,6
Por nível funcional			
Gerência	59	68	87
Coordenação	140	173	81
Supervisor	191	240	80
Superior	119	1.066	11
<i>Trainees</i>	22	22	100
Administrativo	N.A.	N.A.	N.A.
Técnico	N.A.	N.A.	N.A.
Operacional	N.A.	N.A.	N.A.
Aprendizes	N.A.	N.A.	N.A.
Geral	538	9.582	5,6

Colômbia	2019			2018		
	Empregados avaliados	Total de empregados	Percentual sobre o total (%)	Empregados avaliados	Total de empregados	Percentual sobre o total (%)
Por gênero						
Homens	46	436	10,6	43	434	9,9
Mulheres	35	108	32,4	33	121	27,3
Geral	81	544	14,9	76	555	13,7
Por nível funcional*						
Gerência	7	7	100	8	8	100
Coordenação	15	20	75	53	57	93
Supervisor	59	54	109	13	14	93
Superior	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
<i>Trainees</i>	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Administrativo	-	-	N.D.	2	2	100
Técnico	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Operacional	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Aprendizes	-	-	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Geral	81	81	100	76	81	94

* Na Colômbia, os cargos utilizados para essa consolidação foram: gerência (gerência e diretores), coordenação (chefes e coordenadores), supervisão (engenheiros) e administrativo (executivo especificador e comercial). O cálculo inclui aprendizes.

405-1 – Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e entre os colaboradores

2019	Total de homens	Percentual de homens (%)	Total de mulheres	Percentual de mulheres (%)
Conselho de Administração	8	89	1	11
Diretoria	12	92	1	8

Composição dos órgãos de governança (Conselho de Administração e Diretoria-Executiva) por gênero

2019				2018				2017			
Total de homens	Percentual de homens (%)	Total de mulheres	Percentual de mulheres (%)	Total de homens	Percentual de homens (%)	Total de mulheres	Percentual de mulheres (%)	Total de homens	Percentual de homens (%)	Total de mulheres	Percentual de mulheres (%)
25	81	6	19	26	81,3	6	18,8	22	81,5	5	18,5

Composição dos órgãos de governança (Conselho de Administração e Diretoria-Executiva) por faixa etária

2019						2018						2017					
Até 30 anos	Percentual (%)	De 31 a 50 anos	Percentual (%)	A partir de 51 anos	Percentual (%)	Até 30 anos	Percentual (%)	De 31 a 50 anos	Percentual (%)	A partir de 51 anos	Percentual (%)	Até 30 anos	Percentual (%)	De 31 a 50 anos	Percentual (%)	A partir de 51 anos	Percentual (%)
-	-	10	32	21	68	-	-	13	40,6	19	59,4	-	-	9	33,3	18	66,7

Percentual de composição dos níveis funcionais por gênero (operações no Brasil) – %

	2019		2018		2017	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerência	80	20	84	16	86,7	13,3
Coordenação	76	24	76	24	80,7	19,3
Supervisor	87	13	90	10	92,4	7,6
Superior	64	36	64	36	64,5	35,5
Trainees	55	45	-	-	50,0	50,0
Administrativo	62	38	62	38	62,4	37,6
Técnico	96	4	95	5	94,3	5,7
Operacional	90	10	89	11	89,6	10,4
Aprendizes	50	50	64	36	67,4	32,6
Total	73	27	83	17	83,7	16,3

Colaboradores por etnia (operações no Brasil)* – %

	2019	2018	2017
Branca	56	58	61,5
Parda	34	33	31,3
Negra	10	8	7,0
Amarela	1	-	0,2

* As informações de etnia foram autodeclaradas pelos colaboradores. Além dos dados indicados, temos em nosso quadro 0,1% de indígenas e 0,3% de profissionais que não identificaram sua etnia.

Percentual de composição dos níveis funcionais por faixa etária (Corporativo, Deca e Madeira Brasil) – %

	2019			2018			2017		
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos
Gerência	-	74	26	-	80	20	-	72,0	28,0
Coordenação	8	80	13	6,3	87,5	6,3	9,6	77,7	12,7
Supervisor	13	76	11	6,7	86,7	6,7	13,0	75,6	11,4
Superior	34	61	5	57,7	38,5	3,8	37,1	57,6	5,3
<i>Trainees</i>	100	-	-	-	-	-	100,0	-	-
Administrativo	47	50	3	44,1	52,9	2,9	50,4	45,3	4,4
Técnico	18	74	8	29,6	66,7	3,7	22,6	69,7	7,7
Operacional	32	60	8	32,1	60,8	7,1	34,1	58,4	7,6
Aprendizes	100	-	-	100,0	-	-	100,0	-	-

Percentual de composição dos níveis funcionais por faixa etária (operações Revestimento Cerâmico)* – %

	2019			2018			2017		
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos
Gerência	-	100	-	-	80	20	-	72,0	28,0
Coordenação	-	100	-	6,3	87,5	6,3	9,6	77,7	12,7
Supervisor	-	100	-	6,7	86,7	6,7	13,0	75,6	11,4
Superior	22,2	77,8	-	57,7	38,5	3,8	37,1	57,6	5,3
<i>Trainees</i>	-	-	-	-	-	-	100,0	-	-
Administrativo	69,7	24,2	6,1	44,1	52,9	2,9	50,4	45,3	4,4
Técnico	31,3	65,6	3,1	29,6	66,7	3,7	22,6	69,7	7,7
Operacional	33,8	59,2	7,0	32,1	60,8	7,1	34,1	58,4	7,6
Aprendizes	100	-	-	100,0	-	-	100,0	-	-
Total	37,0	57,3	5,7	34,6	59,3	6,1	35,8	57,0	7,1

* No caso das operações de Revestimentos Cerâmicos em razão do processo de fusão que está em andamento, os dados ainda não estão integrados, por isso são apresentados separadamente.

Percentual de composição dos níveis funcionais por gênero
(Revestimentos Cerâmicos)* – %

2019

2018

	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerência	100	-	40	60
Coordenação	66,7	33,3	62,5	37,5
Supervisor	92,9	7,1	86,7	13,3
Superior	44,4	55,6	38,5	61,5
Trainees	-	-	-	-
Administrativo	57,6	42,4	14,7	85,3
Técnico	100	-	100	-
Operacional	94,7	5,3	92,9	7,1
Aprendizes	41,7	58,3	38,5	61,5
Total	87,8	12,2	78,5	21,5

* Os dados ainda não contemplam as unidades de Revestimentos Cerâmicos referentes à Cecrisa em razão da recente aquisição.

Percentual de composição dos níveis funcionais por gênero (operações na Colômbia) – %

2019

	Homens	Mulheres
Gerência	86	14
Coordenação	75	25
Supervisor	46	54
Superior	59	41
Trainees	-	-
Administrativo	53	47
Técnico	95	5
Operacional	94	6
Aprendizes	-	-

Percentual de composição dos níveis funcionais por faixa etária (operações na Colômbia) – %

	2019		
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	A partir de 51 anos
Gerência	-	71,4	28,6
Coordenação	5,0	85,0	10,0
Supervisor	30,2	66,0	3,8
Superior	27,8	55,6	16,7
<i>Trainees</i>	-	-	-
Administrativo	47,5	46,5	6,1
Técnico	16,4	63,9	19,7
Operacional	28,3	55,2	16,4
Aprendizes	-	-	-
Total	29,4	57,0	13,6

405-2 – Razão matemática do salário-base e remuneração entre mulheres e homens

Operações no Brasil*

Salário-base por gênero e nível funcional (R\$)

	2019			2018			2017		
	Mulheres	Homens	Proporção (%)	Mulheres	Homens	Proporção (%)	Mulheres	Homens	Proporção (%)
Gerência	25.168	27.374	92	24.574	26.489	92,8	23.843	25.423	93,8
Coordenação	12.020	12.740	94	11.639	11.994	97,0	10.955	11.741	93,3
Supervisor	6.746	6.929	97	6.347	6.534	97,1	6.838	6.296	108,6
Superior	5.102	5.667	90	5.037	5.385	93,5	5.044	5.091	99,1
<i>Trainees</i>	5.517	5.519	100	-	-	-	5.186	5.186	100,0
Administrativo	1.717	1.849	93	1.763	1.841	95,8	1.829	1.895	96,5
Técnico	2.858	3.621	79	2.681	3.516	76,3	2.910	3.563	81,7
Operacional	1.301	2.073	63	1.214	2.006	60,5	1.220	2.050	59,5
Aprendizes	591	627	94	580	635	91,4	557	559	99,6
Média no quadro funcional	6.780	7.378	92	2.715	2.820	96	2.864	2.685	106,7

* No caso das operações de Revestimentos Cerâmicos em razão do processo de fusão que está em andamento, os dados ainda não estão integrados, por isso são apresentados separadamente.

Revestimentos Cerâmicos

Salário-base por gênero e nível funcional (R\$)	2019			2018		
	Mulheres	Homens	Proporção (%)	Mulheres	Homens	Proporção (%)
Gerência	N.D.	26.000,00	N.D.	11.411	15.687	72,7
Coordenação	8.826	10.220	86,36	6.801	7.648	88,9
Supervisor	6.368	6.090	104,55	5.750	5.749	100,0
Superior	4.683	4.046	115,75	4.618	4.349	106,2
<i>Trainees</i>	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Administrativo	2.693	2.522	106,78	3.208	3.264	98,3
Técnico	N.D.	4.255	N.D.	N.D.	4.035	N.D.
Operacional	3.149	2.874	109,58	2.720	2.700	100,7
Aprendizes	585	544	107,51	568	521	108,9
Média no quadro funcional*	3.023	3.299	0,91	3.784	3.237	1,17

* A variação entre 2018 e 2019 reflete a busca por sinergias entre as unidades da Ceusa e as operações adquiridas em 2019.

Operações na Colômbia

Salário-base por gênero e nível funcional (em pesos colombianos) ⁽¹⁾	2019			2018		
	Mulheres	Homens	Proporção (%)	Mulheres	Homens	Proporção (%)
Gerência ⁽²⁾	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Coordenação	6.695.105	6.909.615	97	4.141.523	5.449.804	76,0
Supervisor	4.040.927	3.942.785	102	3.302.111	3.310.147	99,8
Superior	3.432.330	2.805.997	122	1.698.322	1.552.254	109,4
<i>Trainees</i> ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-
Administrativo	1.781.710	2.213.092	81	2.904.724	5.517.013	52,7
Técnico	1.561.036	2.462.800	63	1.191.869	2.305.375	51,7
Operacional	1.185.378	1.237.852	96	1.129.479	1.170.534	96,5
Média no quadro funcional	2.077.387	2.174.682	96	1.796.004	2.413.141	0,6

(1) Aprendizes não são contabilizados neste indicador.

(2) Na operação na Colômbia, não são divulgados os salários-base do nível funcional Gerência.

(3) Não havia *trainees* em 2018.

413-2 – Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais

Com base na Estratégia de Sustentabilidade, o plano de ação é voltado para ampliar o impacto positivo, considerando processos de ecoeficiência, manejo sustentável das florestas e a cadeia de fornecimento responsável.

Buscamos continuamente minimizar os impactos locais negativos inerentes às atividades dos nossos negócios. Nas unidades florestais, os aspectos prioritários de atuação são a emissão de poeira e os eventuais danos a estradas não pavimentadas pelo tráfego de caminhões. Nesse aspecto, seguimos um rigoroso planejamento logístico e realizamos ações preventivas, como a umidificação prévia das rotas e melhorias nas condições das estradas.

Quanto aos impactos da colheita e do transporte de madeira, há uma meta em nossa estratégia de sustentabilidade que prevê termos 100% das comunidades envolvidas no planejamento da colheita até 2025. Para o alcance dessa meta, realizamos caracterizações do entorno das áreas em operação de colheita; microplanejamento das operações com inclusão de cuidados a serem adotados, com auxílio dos técnicos de monitoramento socioambiental; e diálogos com públicos presentes nas áreas, com operações de colheita e transporte de madeira e monitoramento de impactos da operação. Em 2019, essas ações foram realizadas nas seguintes unidades: Metais São Paulo (SP), Itapetininga (SP), Cabo de Santo Agostinho (PE), Uberaba (MG) e em todas as unidades industriais.

Nas atividades industriais, os impactos referem-se a ruído e emissão de particulados, os quais são identificados principalmente nas unidades próximas a áreas urbanas: Metais São Paulo (SP), na Divisão Deca; e Uberaba (MG), Agudos (SP) e Taquari (RS), na Divisão Madeira. Nessas localidades, desenvolvemos um Plano de Monitoramento para garantir que a poluição sonora e do ar esteja adequada aos limites legais. Também criamos um procedimento formal para registrar, tratar e solucionar as demandas dos públicos nessas regiões. Ocorrência de incêndios, naturais ou criminosos, nas florestas é inerente ao processo. Nossas ações de mitigação incluem treinamento de brigada, pontos para captação de água para combate a incêndio com caminhões-

pipa, plano de atendimento à emergência e plano de comunicação com a vizinhança para cuidados e contribuição.

O impacto negativo nas operações da Colômbia, na área florestal, é refletido no transporte de madeira por caminhões pelas estradas, que também são de uso comunitário, sendo necessário o transporte de madeira, muitas vezes por pequenas cidades. Em alguns casos, ocorrem fechamento de estradas por algum período e lidamos ainda com algumas restrições de trânsito de caminhões. Trabalhamos ativamente com o poder público local e com as comunidades por meio de ações e acordos para a realização da operação florestal de comum acordo com as partes.

[Sumário de conteúdo da GRI Standards

|GRI 102-55|

102-12 | Endossamos, voluntariamente, as seguintes iniciativas externas: Pacto Global (desde 2008); Programa Liderança Sustentável; Pró-Ética (Instituto Ethos); Programa Na Mão Certa (Childhood Brasil, desde 2016); Movimento Mulher 360 (desde 2016); Iniciativas Empresariais Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGV, desde 2014); Comissão Brasileira de Acompanhamento do Relato Integrado; Programa Brasileiro GHG Protocol (desde 2011); e Carbon Disclosure Project.

102-13 | O envolvimento com associações e entidades permite anteciparmos tendências e acompanharmos evoluções de mercado nos diferentes segmentos em que atuamos. Em 2019, mantivemos participação na Abrasca, na Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), no Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI), no Instituto Ethos e na Rede Empresarial Brasileira de Avaliação de Ciclo de Vida (Rede ACV), onde temos um representante no Conselho Deliberativo.

A participação em organizações setoriais também contribui para a qualificação de nossas atividades. No que diz respeito à área florestal, consideramos estratégica a nossa presença na Associação Gaúcha de Empresas Florestais (Ageflor); na Associação Mineira de Silvicultura (AMS); na Associação Paulista dos Produtores, Fornecedores e Consumidores de Florestas Plantadas (Florestar); no FSC International e no FSC Brasil, referências mundiais na promoção do manejo florestal responsável; na IBÁ, em que temos um representante no Conselho Deliberativo; no Instituto de Pesquisa e de Estudos Florestais (Ipef); e na Sociedade de Investigações Florestais (SIF).

Por meio da divisão Deca, também somos associados – e engajados em projetos específicos – da Associação Brasileira de Engenharia de Sistemas Prediais (Abrasip), da Associação Brasileira para o Desenvolvimento do Edifício Hospitalar (ABDEH) e do Green Building Council Brasil. Já via Hydra, participamos da Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica (Abinee), enquanto a Ceusa nos representa

na Associação Nacional dos Fabricantes de Cerâmica (Anfacer).

102-28 | A avaliação formal do Conselho de Administração, bem como de seus comitês de assessoramento, é realizada a cada dois anos, com a supervisão do Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação, contemplando autoavaliações e análise por parte de pares. O processo prevê ainda uma etapa de feedback individual para definir planos de ação para contínuo aprimoramento de cada executivo.

102-45 | As nossas demonstrações financeiras contêm os resultados e demais informações das divisões Madeira (incluindo nossas operações na Colômbia), Deca e Revestimentos Cerâmicos. A partir do dia 31 de julho de 2019, também passamos a consolidar os resultados da recém-adquirida Cecrisa, empresa de revestimentos cerâmicos donas das marcas Cecrisa e Portinari. Constam ainda informações referentes ao projeto de celulose solúvel em parceria com a Lenzing AG.

206-1 | Não ocorreram casos de infração a práticas de concorrência desleal, antitruste e monopólio.

307-1 | Recebemos um total de 12 autos de infração, com aplicação de multa de valor monetário não relevante. Esclarecemos que trata-se de ocorrências não significativas, não recorrentes e pontuais em relação às quais tomamos as devidas providências, bem como apresentamos defesas e respostas pertinentes aos órgãos competentes.

306-3 | Não houve derramamentos significativos nas unidades da Duratex em 2019.

409-1 | Em 2019, não identificamos risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado, análogo ao escravo ou infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo nas operações Brasil e Colômbia.

419-1 | Não foram recebidas multas ou sanções significativas por não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicos em 2019.

[EXPEDIENTE

Diretoria de Finanças, Relações com Investidores e Serviços Corporativos

Diretor Administrativo, Financeiro e de Relações com Investidores
Carlos Henrique Haddad | diretoria-ri@duratex.com.br

Coordenação de Relações com Investidores
Natasha Utescher | investidores@duratex.com.br

Diretoria de TI, Desenvolvimento de Negócios, Inovação e Sustentabilidade
Diretor: Daniel Lopes Franco

Gerência de Sustentabilidade e Inovação
Giancarlo Tomazim | sustentabilidade@duratex.com.br

Apoio
Fernanda Bueno Marcondes Vieira Miranda
Lennon Franciel Neto

Auditoria
KPMG

Consultoria GRI, coordenação editorial, design e revisão
TheMediaGroup

Data de publicação
01/06//2020