

ECO PESA

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE (PERÍODO 2024)





RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE - PESA	
Versão:	001
Elaborador:	Departamentos de Compliance, RH, e Meio Ambiente
Revisor:	Diretoria Jurídica e de Auditoria Interna
Aprovador:	Diretoria Jurídica e de Auditoria Interna
Aprovação/Revisão:	11/04/2025 Exercício: 2024

ÍNDICE

CARTA DA PRESIDÊNCIA	3
A PESA	5
1. COMPROMETIMENTO COM A SUSTENTABILIDADE	6
2. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS (ODS).....	8
3. PACTO GLOBAL.....	9
4. PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES	10
5. ESG NA PESA	12
5.1. GOVERNANÇA (“G”).....	13
5.2. MEIO AMBIENTE (“E”)	42
5.3. SOCIAL (“S”).....	59
6. GLOSSÁRIO	88

CARTA DA PRESIDÊNCIA

É com grande satisfação que apresento o Relatório de Sustentabilidade 2024 da PESA. Este documento marca um momento histórico para nossa empresa, pois reflete nosso compromisso inabalável com as práticas ESG (Ambiental, Social e Governança). No decorrer deste ano, demos passos significativos ao formalizar nossa estratégia ESG, incorporando-a em todas as áreas de nossas operações.

Acreditamos que o desenvolvimento sustentável é o caminho para construir um futuro melhor, tanto para nossos colaboradores quanto para as comunidades onde atuamos e para o planeta como um todo. Ao alinhar nossas ações aos princípios da sustentabilidade, reafirmamos nosso propósito de gerar valor compartilhado e impacto positivo.

Somos movidos pela visão de um mundo mais resiliente e próspero para todos. Nosso compromisso vai além dos produtos e serviços que oferecemos, ele está enraizado em nossa cultura organizacional e na forma como nos relacionamos com todos os públicos de interesse. Este relatório detalha nossas iniciativas voltadas à redução de emissões, ao uso consciente de recursos naturais, à promoção da meritocracia, e ao fortalecimento das boas práticas de governança corporativa.

Reconhecemos que ainda há muito a ser feito, mas estamos firmes em nossa jornada rumo à excelência sustentável. Para nós, a sustentabilidade não é apenas uma meta, e sim um valor que orienta cada decisão que tomamos.

Gostaria de expressar minha gratidão a todos os colaboradores, clientes, parceiros e demais envolvidos que contribuíram para este marco importante. Juntos, estamos construindo uma trajetória de crescimento responsável e duradouro.



NÃO PESA NADA SER SUSTENTÁVEL

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024

Convido você a explorar este relatório e conhecer mais sobre nossas conquistas, desafios e ambições. Estamos comprometidos em manter um diálogo aberto e transparente, pois sabemos que a construção de um futuro sustentável exige colaboração contínua.

Atenciosamente,

Bernardo C. Borio - Presidente da PESA

A PESA

A história da PESA remonta a 1946, quando foi fundada com o nome de Sociedade Meridional por Carlos Macedo e Leônidas Bório. Em 1952, Leônidas Bório viajou para a cidade de Peoria, nos Estados Unidos, retornando ao Paraná como representante da marca Caterpillar. A partir dessa iniciativa, a empresa consolidou sua parceria com a Caterpillar e, em 1993, ampliou sua atuação ao conquistar a concessão para ser revendedora exclusiva da marca também em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul, tornando-se o único representante da Caterpillar na região Sul do Brasil.

Ao longo dos anos, além de fortalecer sua posição como distribuidora autorizada de máquinas peças, e serviços da Caterpillar, a PESA diversificou suas operações, expandindo sua atuação para outros segmentos estratégicos. Hoje, a empresa atua nos mercados de locação de equipamentos, máquinas seminovas, geradores, equipamentos florestais (Weiler), empilhadeiras (Hyster e Yale), máquinas da marca SEM, peças usadas, entre outros.

Atualmente, a PESA conta com 15 unidades distribuídas pelo Sul do Brasil, conforme detalhado na tabela abaixo. Essa estrutura reforça seu compromisso em oferecer soluções completas e especializadas para os mais diversos setores industriais e comerciais.

UNIDADES PESA			
PR	Curitiba - MATRIZ	SC	Chapecó
PR	Cascavel	SC	Itajaí
PR	Guarapuava	SC	Lages
PR	Londrina	RS	Nova Santa Rita
PR	Marialva	RS	Passo Fundo
PR	Pato Branco	RS	Pelotas
PR	Telêmaco Borba	RS	Santa Maria
SC	Biguaçu		

1. COMPROMETIMENTO COM A SUSTENTABILIDADE

A PESA é uma empresa profundamente comprometida em agir de forma sustentável, responsável e ética, sempre colocando em primeiro plano o respeito ao meio ambiente, às pessoas e às comunidades onde atuamos. Nosso propósito vai além dos resultados financeiros; estamos dedicados a construir um legado positivo para as futuras gerações, promovendo práticas que equilibram desenvolvimento econômico, social e ambiental.

Ao longo dos anos, temos nos dedicado a reduzir nosso impacto ambiental por meio da adoção de tecnologias inovadoras, processos mais eficientes e iniciativas que visam minimizar o consumo de recursos naturais e a emissão de poluentes. Acreditamos que cuidar do planeta é um dever de todos, e como empresa, buscamos liderar pelo exemplo, incentivando uma cultura organizacional que valoriza a preservação ambiental em todas as nossas operações.

Além disso, a PESA está firmemente engajada na promoção da diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades. Entendemos que a pluralidade é fonte de força e inovação, e por isso criamos um ambiente de trabalho acolhedor, onde todas as vozes são ouvidas e respeitadas. Estamos comprometidos em garantir que nossas equipes reflitam a diversidade da sociedade em que vivemos, proporcionando igualdade de acesso e crescimento profissional para todos.

Nosso compromisso também se estende às causas sociais. Acreditamos no poder transformador das empresas quando elas se unem às comunidades para gerar impacto positivo. Por isso, apoiamos projetos e iniciativas que promovem educação, saúde, bem-estar e desenvolvimento socioeconômico, contribuindo para a construção de um futuro mais justo e inclusivo.

Em linha com as melhores práticas de ESG (Environmental, Social and Governance), a PESA adota uma abordagem integrada para enfrentar os desafios globais. Estamos

constantemente revisando nossos processos internos, investindo em transparência, governança corporativa e responsabilidade social, para garantir que nossas ações estejam alinhadas com os princípios de sustentabilidade e ética.

Em 2024 recebemos o Selo ODS SC, o qual representa um movimento social constituído por voluntários, de caráter suprapartidário, plural e ecumênico, cujo objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. O selo reflete nosso compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, reafirmando nosso papel como agentes de mudança em busca de um mundo mais sustentável e equitativo.

Para nós, o Selo ODS SC não é apenas um reconhecimento, mas um aviso constante de que ainda há muito a ser feito. Continuaremos trabalhando para expandir nossas iniciativas, envolver nossos colaboradores, parceiros e stakeholders, e inspirar outras organizações a adotarem práticas que promovam um impacto positivo no mundo.

Na PESA , acreditamos que o verdadeiro sucesso é medido pelo bem que fazemos para as pessoas e para o planeta. Juntos, estamos construindo um futuro mais sustentável, inclusivo e resiliente, onde todos possam prosperar.

Junte-se a nós nessa jornada!

2. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS (ODS)

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda global adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, com o objetivo de orientar esforços para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que todas as pessoas vivam em paz e prosperidade até 2030. A agenda é composta por 17 objetivos interligados, e 169 metas, abrangendo principalmente as dimensões econômicas, sociais e ambientais, e servindo como um guia para governos, empresas, organizações da sociedade civil e indivíduos.



No decorrer deste relatório as iniciativas implementadas pela PESA, e apresentadas neste documento serão sinalizadas com as ODS representativas de cada caso.

3. PACTO GLOBAL

A PESA está comprometida com os 10 Princípios do Pacto Global, que abrangem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Esses princípios não são apenas uma referência para nós, mas verdadeiros guias que inspiram nossas ações diárias. Eles nos ajudam a construir um legado positivo para nossos colaboradores, clientes, comunidades e para o planeta, reforçando nosso propósito de contribuir para um futuro mais justo, inclusivo e sustentável para todos.



DIREITOS HUMANOS

- 01: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
- 02: Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

TRABALHO

- 03: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
- 04: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
- 05: A abolição efetiva do trabalho infantil.
- 06: Eliminar a discriminação no emprego.

MEIO AMBIENTE

- 07: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
- 08: Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
- 09: Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

ANTICORRUPÇÃO

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

4. PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

A PESA, em sua atuação no mercado, busca constantemente fortalecer seu compromisso com a sustentabilidade, a ética e o desenvolvimento do setor em que opera. Para isso, participa de diversas associações, sindicatos, organizações e grupos, estabelecendo parcerias que contribuem para a troca de conhecimento, a representatividade institucional e o aprimoramento das melhores práticas do segmento.

- ODS Santa Catarina: É um movimento de abrangência nacional, social constituído por voluntários, de caráter suprapartidário, plural e ecumênico, com a finalidade de contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade brasileira.
- ACP - Associação Comercial do Paraná: É uma associação que atende com ética, competência e rapidez as necessidades de seus associados por meio da representação institucional e prestação de serviços. Esta associação oferece soluções inteligentes para pequenas, médias e grandes empresas, de todos os setores, com dados atualizados a nível nacional.
- CORE/PR - Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado do Paraná: O CORE/PR tem como função promover o registro profissional; fiscalizar o exercício da profissão de Representante Comercial; decidir sobre os pedidos de registro de representantes comerciais, pessoas físicas ou jurídicas; manter o cadastro profissional; expedir as carteiras profissionais; julgar infrações e impor penalidades, conforme a legislação que regulamenta a categoria.
- GERAR - Geração de Emprego e Renda e Apoio do Desenvolvimento Regional: A GERAR tem por objetivo mostrar os caminhos para um futuro promissor aos mais vulneráveis, promovendo o desenvolvimento social através da educação e da capacitando de indivíduos.
- Cidade Junior Estágio e Aprendizagem: A Cidade Junior possui expertise em recrutar de forma qualificada estagiários e aprendizes e uma experiência consolidada na prática de inclusão de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

- CIEE/PR - Centro de Integração Empresa e Escola: O CIEE é uma referência nacional em assistência social, sendo reconhecida como uma instituição pioneira e protagonista no processo de seleção, contratação, inclusão, gestão e desenvolvimento de jovens através dos programas de aprendizagem e estágio.
- ISBET Instituto Brasileiro Pró Educação, Trabalho e Desenvolvimento: É uma organização de direito privado, sem vínculos político-partidários, sem fins lucrativos, com propósitos filantrópicos e de assistência social. Sendo que a sua principal atuação envolve servir como agente de integração, conectando estudantes a oportunidades de estágio e atuando como entidade qualificadora de programas de aprendizagem, tanto em empresas públicas quanto privadas.
- SINDICOM - Sindicato dos Comerciários de Curitiba e Região Metropolitana: É o órgão representativo dos trabalhadores no Comércio, com atuação na defesa e orientação da categoria.

5. ESG na PESA

Neste capítulo, apresentamos um panorama detalhado das principais ações e iniciativas implementadas pela PESA, estruturadas em torno dos pilares ambiental, social e de governança (ESG). A partir dessa abordagem, destacamos como as estratégias adotadas refletem o compromisso da organização com práticas sustentáveis, responsabilidade social e uma gestão transparente e eficiente. Esses esforços não apenas reafirmam os valores institucionais, mas também demonstram o impacto positivo gerado no ecossistema em que a empresa está inserida. Essa versão amplia a ideia original, contextualizando melhor a relevância das ações dentro do tema ESG e conectando-as ao propósito maior da organização.

Ao estruturar este relatório de sustentabilidade sob a ótica dos pilares ambiental, social e de governança (ESG), optamos por iniciar os capítulos que seguem pelo componente de Governança ("G"). Essa escolha não é arbitrária, mas sim reflexiva e estratégica. A governança é o alicerce sobre o qual as práticas ambientais e sociais são construídas, monitoradas e aprimoradas. Ela define os processos, políticas e estruturas que orientam as decisões da organização, garantindo transparência, responsabilidade e integridade em todas as suas operações.

5.1. GOVERNANÇA (“G”)

A Governança é o conjunto de regras, normas e princípios que orientam a administração da PESA, garantindo que suas decisões sejam tomadas de forma ética, transparente e responsável. Seu propósito é proteger os interesses de todos os stakeholders, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores e a sociedade em geral, promovendo um equilíbrio entre os resultados econômicos, sociais e ambientais.

Nos tópicos abaixo estão estruturadas as bases da governança da PESA, os quais serão vistos com mais profundidade no decorrer deste capítulo.

- Princípios de Governança;
- Objetivos de Governança;
- Diretrizes de Governança;
- Estrutura de Governança;
- Política, Processos e Adequação Legal;
- Tecnologia da Informação;
- Comunicação - Transparência e Engajamento;
- Treinamento e Capacitação;
- Monitoramento Constante.

5.1.1. Princípios de Governança

O Grupo PESA baseia suas ações de governança nos princípios que serão vistos a seguir:

1. Princípio da Transparência: A transparência é um princípio fundamental de governança praticado pelo Grupo PESA, o qual visa garantir a clareza e a visibilidade das ações e decisões do grupo. Para isto a transparência implica em disponibilizar às partes interessadas informações de seu interesse, desde que tais informações não representem riscos perante a concorrência. Isso envolve a divulgação de práticas, processos, normas, procedimentos e políticas, permitindo que os “stakeholders” compreendam e avaliem as ações adotadas.

Além disso, a transparência contribui para a prevenção da corrupção, e para o aumento da reputação e da credibilidade da organização.

2. Princípio da Equidade: Por este princípio o Grupo PESA dará o justo tratamento a todos os seus colaboradores e aos seus stakeholders. Nenhuma pessoa ou empresa é beneficiada, sendo todas tratadas com isonomia, e tendo os seus direitos, deveres e interesses avaliados. Equidade é muito mais do que tratar todos de forma igual, este princípio atribui uma visão de justiça e isonomia, pois entende que nem todos são iguais, e por isto devem ser vistos em suas particularidades. Desta forma, o grupo observa e avalia exatamente as necessidades de cada um, seja colaborador, fornecedor, clientes, e demais stakeholders.

3. Princípio da Responsabilização (Accountability): Na PESA, a prestação de contas é um princípio fundamental que orienta nossa gestão. Comprometemo-nos a garantir transparência e responsabilização em todas as decisões e resultados alcançados. Nossos gestores e administradores são responsáveis por prestar contas de suas ações, estratégias e desempenho, assegurando que os interesses dos acionistas, colaboradores e demais stakeholders sejam atendidos de forma ética e transparente. Por meio de relatórios claros, auditorias independentes e canais de comunicação abertos, reforçamos nosso compromisso com a confiança e a credibilidade junto à sociedade.

4. Princípio da Sustentabilidade: Na PESA, a sustentabilidade é um valor estratégico que orienta nossas ações e decisões. Entendemos que nosso papel vai além da geração de resultados financeiros e engloba a responsabilidade de contribuir para um futuro mais equilibrado e resiliente. Comprometemo-nos a integrar práticas sustentáveis em toda a nossa cadeia de valor, promovendo a eficiência dos recursos naturais, reduzindo impactos ambientais e apoiando o desenvolvimento das comunidades onde atuamos. Por meio de iniciativas alinhadas aos critérios de ESG (Environmental, Social and Governance), buscamos garantir que nossas operações sejam economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente responsáveis, assegurando um legado positivo para as próximas gerações.

5. Princípio da Integridade: Este princípio na PESA é um valor inegociável que permeia toda a nossa atuação. Comprometemo-nos a conduzir nossos negócios com ética, transparência e respeito aos mais altos padrões morais, garantindo que nossas ações estejam sempre alinhadas aos valores e princípios que definem nossa organização. Valorizamos a honestidade em todas as interações, sejam elas com colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas ou a sociedade em geral. Ao priorizar a integridade, reforçamos nossa credibilidade, confiança e reputação, elementos essenciais para o crescimento sustentável e o fortalecimento de nossas relações a longo prazo.

5.1.2. Objetivos da Governança

Na PESA, a governança corporativa é essencial para alinhar interesses, promover transparência e garantir decisões estratégicas que gerem valor sustentável para todos os stakeholders, fortalecendo a confiança e assegurando a longevidade da empresa.

- **Formalizar e Implementar Políticas e Normas:** A PESA estabelece políticas claras e normas consistentes que orientam suas operações, garantindo uma gestão eficiente e alinhada aos valores e objetivos estratégicos da organização.
- **Promover e Garantir a Transparência:** A PESA valoriza a transparência ao divulgar informações precisas sobre desempenho, riscos e resultados, reforçando a confiança de seus stakeholders e contribuindo para decisões mais assertivas.
- **Assegurar a Conformidade Legal e Regulamentar:** A PESA compromete-se a cumprir rigorosamente todas as leis e regulamentos aplicáveis, protegendo sua reputação e evitando sanções, garantindo operações éticas e responsáveis.
- **Identificar e Minimizar Riscos:** A PESA mapeia possíveis ameaças às suas operações e implementa medidas preventivas, assegurando maior resiliência e segurança no alcance de seus objetivos estratégicos.
- **Fomentar a Cultura de Governança:** A PESA dissemina princípios de governança em todos os níveis da organização, promovendo comportamentos éticos e comprometidos com o crescimento sustentável do negócio.
- **Aprimorar Processos de Tomada de Decisão:** A PESA adota metodologias estruturadas e baseadas em dados para tomar decisões rápidas e assertivas, garantindo alinhamento com seus objetivos estratégicos e visão de futuro.
- **Salvaguardar o Patrimônio da Empresa:** A PESA protege seus ativos físicos, financeiros e intangíveis contra fraudes, desperdícios ou danos, assegurando a continuidade e competitividade de suas operações.
- **Fortalecer a Reputação:** A PESA constrói e mantém uma imagem positiva por meio de práticas éticas, transparentes e responsáveis, consolidando sua posição como referência no mercado.

- **Engajar os Stakeholders:** A PESA promove diálogo constante com colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades, fortalecendo relações de confiança e apoio para suas iniciativas estratégicas.
- **Incentivar Práticas Sustentáveis:** A PESA adota ações que reduzem impactos ambientais e promovem desenvolvimento social, reafirmando seu compromisso com um futuro mais justo e sustentável.
- **Garantir Atualizações e Revisões Periódicas:** A PESA monitora e ajusta suas políticas e processos regularmente, garantindo que estejam alinhados às mudanças no ambiente de negócios e mantendo sua relevância e eficácia.
- **Conquistar a Confiança e a Credibilidade:** A PESA demonstra compromisso com transparência, ética e resultados consistentes, conquistando a confiança de seus stakeholders e fortalecendo relações de longo prazo.

5.1.3. Diretrizes da Governança

Neste capítulo está o registro das diretrizes seguidas para a efetividade da Governança Corporativa do Grupo PESA.

1. Comprometimento da Alta Direção: A Alta Direção do Grupo PESA participa de forma efetiva da governança da empresa, desenvolvendo uma cultura ética de cumprimento as leis e normas, e garantindo o seu cumprimento. A direção do grupo adota o princípio do “Tone From The Top”, dando aos seus colaboradores e ao público externo o exemplo no cumprimento das leis e normas, fortalecendo sua reputação e credibilidade. O Conselho de Administração apoia a Alta Direção e os demais comitês, bem como as políticas e normas desenvolvidas. A Alta Direção também incentiva e patrocina ações para que treinamentos sejam desenvolvidos, com o objetivo de capacitar os seus colaboradores.

2. Decisões Colegiadas: As decisões colegiadas que são tomadas pelos membros votantes do Conselho de Administração e pelos demais comitês do Grupo PESA, garantem justiça e coerência ao processo, e evitam o conflito de interesses, todavia, também garantem maior

segurança nas decisões, uma vez que temas delicados, ou mesmo críticos podem ser refletidos por um maior número de pessoas. Sempre que necessários e para garantir a melhor decisão possível, o conselho e os comitês podem chamar para suas deliberações colaboradores ligados aos processos tratados, ou mesmo contratar especialistas, peritos e consultores para amparar suas decisões.

3. Estrutura Organizacional: O Grupo PESA organiza e distribui suas atividades em diretorias e departamentos, atribuindo responsabilidades, delegando autoridade, estabelecendo alçadas, de forma que haja segregação e segurança nos processos, e ausência de conflito de interesses no estabelecimento das diversas equipes que compõe a empresa. Sempre que necessário o grupo desenvolve estudos em sua estrutura, realizando críticas, e se necessário reestruturações, visando o aprimoramento de suas atividades.

4. Legislação e Normatização: O Grupo PESA comprometido com a legislação que rege suas atividades, segue todo o ordenamento jurídico aplicado ao seu negócio. O grupo possui departamentos específicos que garantem que todas as exigências legais estão sendo cumpridas. O grupo também possui sua normatização interna, a qual é composta por políticas, normas, processos e procedimentos, que uma vez definidos e aprovados devem ser seguidos tanto por colaboradores, quanto por parceiros com quem mantem relação.

O conhecimento e o cumprimento das leis, e das normas internas são fundamentais para a manutenção da governança corporativa no Grupo PESA. Todo este ordenamento constitui um meio pelo qual a empresa formaliza os seus princípios aos seus colaboradores, e aos diversos stakeholders com quem se relaciona.

5. Divulgação, Capacitação o Acultramento: Tão importante quanto seguir as leis e as normas internas, é estar ciente da sua existência e saber cumpri-las de forma adequada. Neste sentido o Grupo PESA realiza ações para que aspectos legais, políticas, normas,

processos e procedimentos sejam divulgados a toda a estrutura, bem como desenvolve treinamentos para a capacitação dos seus colaboradores.

O processo constante de divulgação de ordenamentos internos ou externos, bem como a capacitação dos funcionários, e o desenvolvimento do senso de cumprimento das normas, gera um acultramento no grupo. Que pode ser entendido como um conjunto de normas, crenças e valores que influenciam a ocorrência de mudanças, que passam a ser adotadas e se tornam o novo padrão seguido pelos colaboradores.

6. Gestão de Riscos: O gerenciamento dos riscos tem como objetivo realizar levantamentos nas diferentes áreas e negócios do Grupo PESA, identificando as fragilidades a que o grupo está exposto. Desta forma, os riscos são levantados, mapeados e classificados quanto a sua gravidade e possibilidade de ocorrência. Com a execução deste processo são definidos e implementados planos de ações, permitindo que os riscos sejam evitados, mitigados, e controlados de forma a não se materializarem. Além dos riscos já conhecidos o grupo está atento aos novos riscos que podem surgir, por mudanças nas leis, nas normas internas da organização, no quadro de funcionários, nas reestruturações de áreas etc. Todos os riscos que forem levantados devem ser tratados e monitorados.

7. Monitoramento: O monitoramento é um conjunto de ações que tem o objetivo de certificar todas as normas, regras e o cumprimento de procedimentos normatizados pela empresa e pelo ordenamento jurídico, bem como as alterações e melhorias na normatização interna e nos processos quando necessárias. Neste sentido o Grupo PESA conta com auditorias internas e externas, departamento de controladoria, departamento de licenças e documentos, departamento jurídico, revisões de processos realizadas pelas áreas etc.

No processo de monitoramento além de sanções administrativas que podem ser aplicadas a colaboradores que cometam irregularidades, o grupo também se reserva o direito de descontinuar os relacionamentos com clientes, fornecedores e demais parceiros comerciais.

5.1.4. Estrutura de Governança

A Estrutura de Governança é o conjunto de práticas e órgãos que orientam a tomada de decisões, assegurando transparência, responsabilização e alinhamento estratégico. Ela integra instâncias diretivas, consultivas, e executivas, promovendo eficiência, sustentabilidade e confiança em suas relações.

Conselho de Administração: é o órgão de caráter permanente, constituído pelos sócios administradores da PESA. Este conselho é o principal alicerce da governança corporativa, pois é dele que vem as diretrizes e determinações a serem seguidas, e dele que vem o exemplo a ser seguido “Tone From the Top”. De modo geral, o Conselho de Administração reúne-se mensalmente para deliberar sobre assuntos estratégicos e operacionais relevantes. Entre os principais temas abordados nas reuniões, destacam-se:

A. Relacionamento e Engajamento: O conselho deve criar canais de relacionamento com sócios e partes interessadas, como reuniões específicas, definindo um porta-voz adequado e garantindo sigilo quando necessário para evitar assimetrias de informações.

B. Cultura Ética e Propósito: Cabe ao conselho promover uma cultura ética, alinhada ao propósito e valores da organização. Ele deve tomar decisões estratégicas que protejam a organização, criem valor sustentável de longo prazo e equilibrem as demandas das partes interessadas. Deve também proporcionar um ambiente de confiança, onde colaboradores possam expressar opiniões divergentes, reportar erros e discutir dilemas éticos.

C. Monitoramento e Correção de Desvios: O conselho deve monitorar continuamente se as decisões, ações e impactos da organização estão alinhados ao seu propósito. Em caso de desvios, deve propor medidas corretivas ou punitivas, conforme o código de conduta.

D. Benefícios às Partes Interessadas: O conselho deve garantir que cada parte interessada receba benefícios apropriados e proporcionais ao vínculo mantido com a organização e aos riscos envolvidos.

E. Conflitos de Interesse e Contas aos Sócios: Para preservar o interesse da organização, o conselho deve prevenir, identificar e tratar conflitos de interesse, administrar divergências e prestar contas aos sócios. Pode solicitar informações adicionais, inclusive de especialistas externos, para cumprir suas funções.

F. Temas Estratégicos Tratados pelo Conselho:

- Criação de Valor Sustentável : Integrar sustentabilidade e inovação nas decisões estratégicas, considerando impactos em partes interessadas, sociedade e meio ambiente, além de adaptar-se às mudanças no ambiente de negócios.
- Cultura e Pessoas : Garantir a escolha da diretoria, planejamento sucessório e promoção de uma cultura organizacional inclusiva, com foco em representatividade e igualdade de oportunidades.
- Estratégia : Estimular reflexão estratégica, promover inovação e adaptação, fortalecer competências organizacionais e monitorar a execução da estratégia pela diretoria.
- Governança Corporativa : Avaliar práticas de governança, aprovar políticas e diretrizes, definir remuneração da diretoria e assegurar comunicação eficaz com sócios e stakeholders.
- Supervisão : Monitorar o desempenho da diretoria, garantir a integridade das demonstrações financeiras, supervisionar aspectos ESG (ambiental, social e governança), definir tolerância a riscos e assegurar controles internos robustos.

O Conselho de Administração da PESA é composto pelos seguintes membros:

- Rogerio Macedo Borio - Conselheiro
- Bernardo C. Borio - Conselheiro
- Francisco C. Borio - Conselheiro
- Leonardo C. Borio - Conselheiro

Presidente do Conselho de Administração: É o responsável em promover um ambiente colaborativo e seguro, incentivando discussões abertas e a manifestação de opiniões divergentes. Ele é responsável por definir pautas, conduzir as reuniões e encaminhar temas estratégicos e prioridades ao colegiado. Cabe ao presidente do conselho de administração:

- Estabelecer objetivos e programas de trabalho do conselho;
- Garantir que os conselheiros recebam informações completas e tempestivas;
- Equilibrar a pauta de reuniões entre temas de curto e longo prazos;
- Conduzir reuniões promovendo a participação de todos e otimizando as contribuições;
- Atribuir responsabilidades e prazos aos conselheiros;
- Liderar o processo de avaliação do conselho;
- Relacionar-se com o principal executivo, acompanhando a operação sem interferir na gestão;
- Assegurar relacionamento adequado com partes interessadas, especialmente sócios;
- Presidir, preferencialmente, assembleias gerais ou reuniões de sócios.

Importante:

O estatuto social da PESA estabelece que outro conselheiro substitua o presidente em caso de ausência ou conflito de interesse.

Comitês de Assessoramento: Os comitês de assessoramento ao conselho de administração da PESA, auxiliam o conselho em suas atribuições, mas não detêm poder de deliberação nem substituem suas responsabilidades. Eles estudam temas específicos, elaboram

recomendações e apoiam a tomada de decisões, especialmente em áreas que demandam maior dedicação.

- **Comitê de Pessoas:** O Comitê de Pessoas da PESA tem como missão promover um ambiente de trabalho inclusivo, motivador e acolhedor para todos os colaboradores. Ele busca atrair, desenvolver e reter talentos, alinhando suas competências aos objetivos estratégicos da empresa. Valoriza a diversidade, o bem-estar e o crescimento profissional, fortalecendo a cultura organizacional. Pessoas engajadas são essenciais para o sucesso sustentável da PESA.
- **Comitê de Sustentabilidade:** é um grupo multidisciplinar de pessoas, responsáveis por orientar, monitorar e promover iniciativas relacionadas às práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). Sua função é garantir que a empresa adote medidas sustentáveis, alinhadas aos objetivos globais e às necessidades das partes interessadas, contribuindo para o desenvolvimento de longo prazo e o impacto positivo no ambiente interno e externo.
- **Comitê de Ética e Conduta:** é um grupo responsável por promover e assegurar a integridade, transparência e conformidade ética nas operações e decisões da organização. Ele estabelece diretrizes, monitora comportamentos e atua na prevenção de conflitos de interesse, garantindo que os valores e normas da empresa sejam aplicados de forma consistente e alinhada às melhores práticas de governança corporativa.
- **Comitê de Crédito:** O Comitê de Crédito da PESA avalia, delibera e monitora políticas de crédito, situações atípicas, financiamentos e garantias, mitigando riscos e assegurando conformidade. Baseia-se em análises de mercado, perfil de clientes e retorno esperado para equilibrar crescimento e segurança financeira.
- **Comitê de Privacidade de Proteção de Dados:** comitê formado por colaboradores do jurídico da PESA e com consultores terceiros, que se reúnem para desenvolver, atualizar, e melhorar políticas e normas, desenvolver treinamentos, e avaliar e solucionar demandas recebidas pelo site da PESA no Formulário de Solicitação de Dados Pessoais.

Também destacamos os “Petit Comitês” abaixo, reuniões periódicas essenciais para o processo de governança da companhia:

- LGPD Flash Meeting
- Compliance Flash Meeting

Estrutura Executiva: Na estrutura executiva, temos na presidência da empresa o senhor Bernardo C. Borio, o qual conta com quatro diretorias, que são responsáveis por diferentes áreas estratégicas, sendo elas:

- Diretoria Administrativa, Financeira e de TI
- Diretoria Jurídica, de RH, Compliance e ESG
- Diretoria de Suporte ao Produto
- Diretoria Comercial

5.1.5. Políticas, Processos e Adequação Legal

5.1.5.1. Políticas e Processos

As políticas são fundamentais no processo de governança pois estabelecem diretrizes claras e consistentes para orientar as decisões, práticas e comportamentos dentro de uma organização. Elas promovem transparência, previsibilidade e accountability, garantindo que as ações estejam alinhadas aos objetivos estratégicos e aos valores da empresa. Além disso, as políticas ajudam a mitigar riscos, assegurar o cumprimento de leis e regulamentos e criar um ambiente de equidade e responsabilidade, fortalecendo a confiança de stakeholders, como investidores, colaboradores e clientes. Em resumo, as políticas são a base para uma governança eficaz, ética e sustentável. Abaixo estão os registros das categorias de políticas mais significativas vigentes na PESA.

- Políticas de Compliance;
- Políticas de LGPD
- Política de Crédito e Cobrança;
- Política Ambiental

- Políticas de Recursos Humanos
- Política de Segurança da Informação
- Manual de Segurança do Trabalho

ODS Relacionados com o Tema				
8	10	12	16	17

A PESA conta com um Departamento de Processos responsável por levantar, avaliar e registrar os processos organizacionais, garantindo a clareza operacional e identificando pontos de melhoria para aumentar a eficiência e a qualidade das atividades. A equipe, também desenvolve políticas para normatizar atividades estratégicas e elabora Procedimentos Operacionais Padrão (POPs), que são guias detalhados com passo a passo para orientar a execução das tarefas de forma consistente e padronizada. Essas ações visam promover a excelência operacional, a aderências às normas, e a contínua melhoria dos processos internos.

5.1.5.2. Código de Conduta

O Código de Conduta da PESA merece uma menção à parte, pois nele estão registrados os princípios e regras que estabelecem as normas de comportamento esperadas dentro da empresa. O código serve de guia para orientar as ações e decisões dos indivíduos, promovendo valores éticos, respeito mútuo, integridade e responsabilidade. O objetivo principal do Código de Conduta é garantir que todos os colaboradores, bem como seus parceiros de negócios ajam de forma alinhada com os valores da companhia e em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. As partes integrantes do Código de Conduta da PESA são:

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| • Menagem da Diretoria | • Conduta dos Colaboradores |
| • Objetivo | • Relacionamentos |
| • Abrangência | • Administração do Código de Conduta |
| • Definições | • Vivendo pelo Código |
| • Diretrizes Gerais | • Anexo de Consequências |
| • Conduta Empresarial | • Anexo II |

No Anexo II está o Termo de Leitura e Ciência, onde o colaborador ou terceiro assina o documento, declarando seu comprometimento em zelar e cumprir as normas registradas no Código de Conduta.

Avaliação do Código de Conduta: Ao ingressar na empresa no processo de integração, o colaborador recebe o Código de Conduta, e em seguida após ler este material realiza uma avaliação sobre o conteúdo registrado no código. Este treinamento é incluído no dossiê funcional do colaborador.

ODS Relacionados com o Tema				
8	10	12	16	17

5.1.5.3. Aderência Legal e Regulamentar

A PESA tem como um de seus pilares fundamentais a adoção das melhores práticas éticas e legais em todas as suas operações. Para nós, a transparência e a integridade são valores que orientam cada decisão e ação dentro da empresa. Esses princípios se refletem diretamente na forma como conduzimos nossos contratos e relacionamentos comerciais. Cada acordo firmado pela PESA é estruturado com total observância às normas legais vigentes, garantindo que os direitos e deveres de ambas as partes envolvidas sejam respeitados e claramente definidos.

Buscamos promover um ambiente de confiança e colaboração, onde a formalização dos contratos não é vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de fortalecer parcerias de longo prazo. Acreditamos que a transparência nas negociações e o compromisso com a ética são fundamentais para construir relações sólidas e sustentáveis, alinhadas aos mais altos padrões de governança corporativa. Na PESA, agir com responsabilidade e respeito às leis é mais do que um dever, é parte essencial de quem somos e de como contribuimos para um futuro mais justo e equilibrado.

O Departamento Jurídico da PESA está constantemente trabalhando para atualizar e padronizar os contratos, tornando-os cada vez mais aderentes às leis. Neste sentido, novas cláusulas podem ser inseridas para resguardar a empresa em novas normatizações que venham a surgir.

Com relação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a PESA conta com o suporte do parceiro Escritório Pironti, que assessora a empresa em questões relacionadas à referida lei. Além disso, a companhia possui um Data Protection Officer (DPO) próprio, devidamente nomeado para garantir conformidade e promover a proteção de dados em suas operações. A seguir as principais políticas relacionadas a LGPD

Políticas de LGPD

- Política de Privacidade (interna)
- Política de Privacidade Externa
- Política de Direito dos Titulares
- Política de Contratação de Fornecedores
- Política de Retenção e Descarte
- Política de Cookies
- Termo de Uso (Site)

ODS Relacionados com o Tema			
8	10	16	17

5.1.6. Tecnologia da Informação

O Departamento de Tecnologia da Informação (TI) da PESA é responsável pelo suporte, manutenção e desenvolvimento de iniciativas tecnológicas para a Paraná Equipamentos S.A. (PESA) e suas coligadas. A área está estruturada em cinco verticais estratégicas: Sistemas, Infraestrutura & Datacenter, Segurança Cibernética, Governança e Atendimento de Microinformática, com profissionais altamente capacitados. Para assegurar a execução segura e alinhada às melhores práticas de mercado, destacam-se os seguintes recursos:

- Datacenter Tier-3: Localizado em Hortolândia (SP), administrado pela Kyndryl Holdings Inc., com redundância total, sistema autossustentável e suporte 24x7.

- Conectividade : Equipamentos Fortinet (firewalls, switches e access points) com SD-WAN, garantindo segurança, segmentação de redes Wi-Fi e redução de custos.
- Segurança : Solução SIEM da Rapid7 para monitoramento de ameaças e antivírus Cylance com IA para prevenção em tempo real.
- SOC e NOC: Serviços terceirizados (Under Protection e By Seven) para monitoramento contínuo de segurança, incidentes e infraestrutura, incluindo análise de vazamentos na Darkweb.
- Redundância de Internet: Links com operadoras distintas (Ligga, Embratel, Algar e RK), utilizando SD-WAN para garantir continuidade operacional.
- ERP SAP ECC: Sistema robusto que integra processos empresariais, proporcionando controle, conformidade regulatória e tomada de decisão baseada em dados em tempo real.

A empresa também utiliza soluções especializadas como Contraktor (contratos jurídicos), Gestox (gestão de estoques) e CRM ZEN (relacionamento com clientes), reforçando seu compromisso com inovação, eficiência e governança tecnológica.

ODS Relacionados com o Tema	
9	16

5.1.7. Comunicação - Engajamento e Transparência

A comunicação é um dos pilares fundamentais da governança corporativa na PESA , sendo essencial para garantir a transparência, o alinhamento estratégico e o engajamento de todos os colaboradores. Entendemos que manter nossos colaboradores bem-informados sobre assuntos relevantes à empresa contribui diretamente para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo, ético e motivador.

Na PESA , acreditamos que a informação deve fluir de forma clara, acessível e oportuna. Tudo o que não for sigiloso e que seja relevante para os colaboradores deve ser comunicado de maneira eficiente. Isso inclui novidades sobre processos internos, procedimentos

operacionais, mudanças organizacionais, treinamentos, comemorações, homenagens e atualizações sobre os rumos da empresa e seus dirigentes. Acreditamos que uma comunicação transparente fortalece a confiança, promove a participação ativa dos colaboradores e reforça o senso de pertencimento.

Para garantir que as informações cheguem a todos os colaboradores de forma eficaz, a PESA utiliza diversos canais de comunicação estratégicos, adaptados às diferentes áreas e rotinas de trabalho. Entre eles estão:

- **E-mails Corporativos:** Utilizados para comunicar novidades, convocações para treinamentos, atualizações de procedimentos e outras informações importantes. Os e-mails são segmentados conforme a relevância do conteúdo para cada setor ou grupo de colaboradores.
- **Banners em Áreas Operacionais:** Para alcançar colaboradores que atuam em ambientes como oficinas, almoxarifados e áreas de produção, utilizamos banners informativos instalados em locais de grande circulação. Esses materiais visuais destacam informações essenciais, como datas de eventos, campanhas internas e lembretes de segurança.
- **TV PESA (Monitores Estratégicos):** Distribuídos em áreas comuns e pontos estratégicos da empresa, os monitores exibem conteúdos dinâmicos e atualizados, como comunicados institucionais, vídeos educativos, campanhas internas, cumprimentos por tempo de casa, aniversariantes do mês e notícias sobre o desempenho e os rumos da empresa.

Nossa política de comunicação abrange uma ampla gama de temas, sempre com o objetivo de manter os colaboradores conectados e engajados. Entre os principais assuntos destacados estão:

- **Novidades e Atualizações Organizacionais:** Informações sobre mudanças nos processos, políticas ou estrutura da empresa.

- Procedimentos e Normas Internas: Orientações sobre práticas seguras, compliance e responsabilidade no ambiente de trabalho.
- Reconhecimentos e Homenagens: Celebração de colaboradores por tempo de casa, aniversários e outras conquistas pessoais e profissionais.
- Treinamentos e Capacitações: Divulgação de oportunidades de desenvolvimento, calendários de cursos e palestras.
- Eventos e Comemorações: Convites e informações sobre celebrações internas, campanhas sazonais e atividades de integração.
- Rumos e Diretrizes Estratégicas: Compartilhamento de informações sobre decisões estratégicas, liderança e perspectivas futuras da empresa.
- Compromisso com a Transparência

A PESA entende que uma comunicação eficiente é um diferencial competitivo e um reflexo direto de nossa cultura organizacional. Por isso, estamos comprometidos em manter nossos colaboradores sempre bem-informados, respeitando os limites do que deve ser mantido em sigilo e priorizando a clareza e a acessibilidade das informações. Acreditamos que, ao compartilhar conhecimentos e celebrar conquistas coletivamente, fortalecemos nossa equipe e impulsionamos o crescimento sustentável da empresa.

Comunicação não é apenas transmitir informações – é construir relações de confiança, promover o engajamento e garantir que todos estejam alinhados com os valores e objetivos da PESA .

ODS Relacionados com o Tema	
8	16

5.1.8. Treinamentos e Capacitação

Os treinamentos técnicos e comportamentais abrangem temas estratégicos e fundamentais para o desempenho profissional e segurança no ambiente de trabalho. Entre os principais temas estão:

- **Compliance:** Capacitações que reforçam a importância do cumprimento das normas internas e externas, promovendo uma cultura de integridade e transparência em todas as operações.
- **LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados):** Orientações sobre a adequação às exigências legais relacionadas à proteção de dados pessoais, garantindo a segurança das informações e a conformidade com a legislação vigente.
- **NRs Trabalhistas:** Treinamentos focados nas Normas Regulamentadoras, com o objetivo de conscientizar os colaboradores sobre práticas seguras no ambiente de trabalho, reduzindo riscos e promovendo sua saúde e bem-estar.
- **Brigada de Incêndio e Abandono:** Preparação para emergências, capacitando equipes para agir de forma eficiente em casos de incêndio ou evacuação, salvaguardando vidas e patrimônios.
- **Capacitações Técnicas Específicas:** Cursos e workshops que proporcionam atualização e especialização em áreas técnicas relacionadas às atividades desempenhadas pela empresa.

Além dos treinamentos técnicos, valorizamos o cuidado integral com nossos colaboradores, promovendo palestras e eventos voltados ao bem-estar físico, mental e emocional. Essas iniciativas incluem temas como:

- **Saúde bucal:** Orientações sobre cuidados diários e prevenção de problemas odontológicos.
- **Cuidados com o coração:** Educação sobre hábitos saudáveis para prevenir doenças cardiovasculares.

- **Nutrição:** Dicas para uma alimentação equilibrada e seus impactos na saúde e produtividade.
- **Exercícios físicos:** Estímulo à prática regular de atividades físicas como parte de um estilo de vida saudável.

Essas ações demonstram nosso compromisso em criar um ambiente de trabalho que não apenas respeite as normas de segurança e compliance, mas também promova o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, contribuindo para a qualidade de vida de nossos colaboradores.

O programa de treinamentos e palestras reflete nosso compromisso com o crescimento contínuo da equipe e a melhoria constante dos processos organizacionais. Ao investir no desenvolvimento humano, reforçamos nossa visão de ser uma empresa que valoriza seus talentos, promove práticas éticas e sustentáveis, e oferece um ambiente seguro e saudável para todos.

Juntos, construímos uma cultura de aprendizado, responsabilidade e excelência, onde cada colaborador se sente preparado para enfrentar desafios e contribuir para o sucesso compartilhado.

ODS Relacionados com o Tema	
4	8

5.1.9. Monitoramento Constante

5.1.9.1. Auditorias e Compliance

Auditoria Interna: No decorrer do ano de 2024 foram realizadas nove auditorias internas presenciais nas unidades da PESA, sendo que em seis foram atingido o Grade VERDE e em três foram atingido o Grade AMARELO. Nenhuma unidade da empresa foi pontuada com o Grade VERMELHO, ficando abaixo do padrão esperado pela empresa. Abaixo o quadro utilizado para pontuar as unidades com relação ao desempenho atingido nas auditorias internas.

Grade/Cores	Coef. de Auditoria Intervalo Percentual	Status de Controle das Verificações Realizadas pela Auditoria
VERDE	90% a 100%	Eficaz (Effective) - Satisfatório
AMARELO	70% a 89,99%	Precisa de Melhoria (Need Improvement) - Parcial. Satisfatório
VERMELHO	< 70%	Abaixo do Padrão (Below Standard) - Insatisfatório

Auditoria Externa Independente: As auditorias externas independentes conduzidas pela empresa PricewaterhouseCoopers (PwC). O objetivo principal desta auditoria é a emissão de um parecer sobre a adequação das demonstrações financeiras da PESA às normas brasileiras de contabilidade e aos princípios de contabilidade geralmente aceitos. Em 2024, o parecer da auditoria independente realizada na PESA foi emitido sem ressalvas, atestando a conformidade e a integridade das práticas contábeis, financeiras e operacionais da empresa.

Compliance: Na PESA, o compliance é um pilar essencial que orienta nossas operações, garantindo total conformidade com leis, regulamentos e padrões éticos. Temos um Compliance Officer formalmente designado para liderar e supervisionar nossas práticas nessa área, além de contar com a assessoria do renomado Escritório Pironti em temas relacionados ao tema compliance. Nosso Sistema de Compliance conta com a adesão e suporte da alta administração, e tem como pilares: Avaliação de Risco; Código de Conduta; Políticas de Compliance; Controles Internos; Treinamento e Comunicação; Canal de

Denúncia; Investigações Internas; Due Diligence; e Monitoramento Constante. Por meio de práticas robustas, buscamos prevenir riscos, assegurar transparência e reforçar nosso compromisso com a integridade em todas as nossas atividades.

Políticas de Compliance

• Código de Conduta	• Política de Viagem, Reembolso e Despesas
• Política de Conflito de Interesses	• Política de Relacionamento com Parceiros de Negócios
• Política de Due Diligence	• Política de Relacionamento com Agentes Públicos
• Política de Diversidade e Inclusão	

ODS Relacionados com o Tema	
8	16

5.1.9.2. Canal de Denúncia - Caminho da Ética

A PESA disponibiliza em seu site, um canal de denúncia denominado Caminho da Ética, que pode ser utilizado para relatar qualquer conduta que represente infração ou suspeita de violação ao Código de Conduta da PESA, às demais políticas ou diretrizes internas, ou à legislação vigente e aplicável.

Os relatos poderão ser enviados anonimamente ou de forma identificada, sendo garantida a preservação da identidade do denunciante, bem como o sigilo da denúncia. Neste processo não será admitida qualquer forma de retaliação ao denunciante. É importante destacar que o canal de denúncia da PESA é gerenciado de forma independente por empresa terceira.

Os relatos são recebidos pelo parceiro externo, triados, e enviados para o Comitê de Ética e Conduta da PESA, o qual analisa o relato, buscando evidenciar a situação para tomar a melhor decisão sobre a resolução da demanda. Todos os casos são registrados na plataforma de nosso fornecedor, podendo ser acessada a qualquer tempo pelo comitê da PESA. Nesta plataforma, também é possível gerar estatísticas e demais dados sobre todos os relatos recebidos. No Programa de Denúncia da PESA, Caminho da Ética, adotamos o cuidado de encaminhar denúncias envolvendo mulheres para integrantes femininas de nosso Comitê de

Ética e Conduta. Essa prática, já comunicada à empresa, reforça nosso compromisso com um ambiente seguro, acolhedor e igualitário no tratamento das questões éticas.

Obs.: A PESA divulga o canal de denúncia "Caminho da Ética" por meio de ações do que atingem todos os colaboradores através de informes por e-mail, banners em quadros de avisos e avisos programados no TV PESA, garantindo ampla visibilidade e acesso às informações sobre o programa.

ODS Relacionados com o Tema			
5	8	10	16

5.1.9.3. Due Diligence - Verificação de Integridade

A PESA criou uma metodologia própria para certificar seus fornecedores, desenvolvendo para isto uma métrica que nos dá o Coeficiente de ESG, o qual nos mostra a maturidade de nossos fornecedores nos pilares ESG. No decorrer de 2024 foram aplicadas de forma experimental em alguns parceiros esta metodologia, sendo que a metodologia será de fato utilizada no exercício 2025.

Importante: Durante o ano de 2024, respondemos a diversos questionários de clientes focados em critérios ESG. Dentre eles, destacamos o questionário realizado a pedido da Amazon, conduzido pela renomada certificadora EcoVadis. Neste processo, a PESA conquistou o “Selo COMMITTED”, um marco significativo considerando que este foi o primeiro questionário de ESG respondido após a criação do Comitê de Sustentabilidade da empresa. Vale ressaltar que a EcoVadis é uma das maiores certificadoras globais de critérios ESG, tornando essa conquista motivo de grande celebração para a PESA.

ODS Relacionados com o Tema				
8	12	13	16	17

5.1.9.4. Departamento de Planejamento Orçamentário

Este departamento desempenha um papel estratégico e essencial na gestão organizacional, atuando como um pilar de suporte para a tomada de decisões financeiras e operacionais. Sua principal missão é garantir que a empresa tenha uma visão clara e precisa sobre o desempenho financeiro e operacional das áreas e/ou locais de negócios, possibilitando a identificação de oportunidades, mitigação de riscos, otimização dos recursos e contribuindo para o monitoramento constante do sistema de governança da empresa.

Entre suas principais responsabilidades está a análise contínua dos resultados financeiros da companhia, fornecendo insights detalhados que permitem aos gestores avaliarem o desempenho de suas respectivas áreas. Para isso, o departamento desenvolve e mantém sistemas de apoio robustos e eficientes, que possibilitam o acompanhamento em tempo real do desempenho financeiro, facilitando a implementação de ações corretivas e estratégicas sempre que necessário.

Além disso, o Departamento de Planejamento Orçamentário é responsável pela manutenção e evolução da estrutura contábil gerencial e orçamentária da empresa. Essa função garante que os processos internos estejam alinhados às melhores práticas de mercado e às necessidades específicas da organização, promovendo transparência, confiabilidade e consistência nas informações financeiras.

Outro aspecto crucial da atuação deste departamento é o apoio direto à alta gestão por meio de reuniões estratégicas e acompanhamentos periódicos. Nessas ocasiões, são discutidos indicadores-chave de desempenho, projeções orçamentárias e cenários futuros, permitindo que a liderança tome decisões embasadas em dados precisos e análises profundas.

Em resumo, o Departamento de Planejamento Orçamentário é um agente transformador dentro da organização, atuando como um elo entre as operações diárias e a estratégia de longo prazo. Sua expertise técnica, aliada à visão estratégica, contribui diretamente para a

sustentabilidade e o crescimento contínuo da empresa, consolidando-se como um parceiro indispensável para a gestão eficaz dos recursos e resultados organizacionais.

ODS Relacionados com o Tema				
8	12	13	16	17

5.1.10. Indicadores de Governança

A.1. Treinamento do Código de Conduta: Percentual que considera a quantidade total de colaboradores treinados no tema Código de Conduta em relação ao total geral de colaboradores do Grupo PESA, considerando os números totais em dezembro de 2024.

QTD TOTAL DE COLABORADORES	QTD COLABORAD. TREINADOS	PERCENTUAL DE COLABORADORES TREINADOS
779	779	100%

Obs.: No Código de Conduta estão inclusos temas diversos relacionados ao cumprimento de leis e normas, relacionamento com agentes públicos, anticorrupção/antissuborno, conflito de interesses, brindes, cortesias, doações, assédio moral/sexual etc. Também está o registro sobre a aplicação de medidas disciplinares (Matriz de Consequências). Após ler o Código de Conduta, o colaborador realiza uma avaliação, e em seguida o treinamento é inserido no currículo funcional do colaborador.

A.2. Treinamento de Assédio Moral e Sexual: Percentual que considera a quantidade total de colaboradores treinados no tema assédio moral/sexual em relação ao total geral de colaboradores do Grupo PESA, considerando os números totais em dezembro de 2024.

QTD TOTAL DE COLABORADORES	QTD COLABORAD. TREINADOS	PERCENTUAL DE COLABORADORES TREINADOS
779	779	100%

Obs.: Este treinamento é obrigatório em cumprimento à lei 14.457, a qual institui o Programa Emprega Mais Mulheres.

A.3. Registro de Relatos no Canal de Denúncia (Caminho da Ética): Percentual que considera a quantidade total de relatos recebidos, e o total de relatos tratados. Foram considerados os números totais de relatos recebidos no Caminho da Ética no ano de 2024.

RELATOS CAMINHO DA ÉTICA	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Recebidos	15	100%
Tratados	15	100%

Obs.: Os relatos são recebidos por parceiro terceiro (Ouvidor Digital), o qual realiza uma triagem e os repassa ao Comitê de Ética e Conduta da PESA, o qual analisa a situação e junto a alta direção toma as medidas necessárias.

A.4. Auditorias com Avaliações Verde e Amarela: Proporção de unidades PESA auditadas que foram classificadas com os “grades” VERDE e AMARELO. Foram considerados os números totais de unidades avaliadas no ano de 2024.

AVALIAÇÃO POR COR/UNIDADE PESA	QUANTIDADE DE UNIDADES AVALIADAS	PERCENTUAL (%)
Verde e Amarela	9	100%
Vermelho	0	//
Total de Unidades Avaliadas	9	100%

Obs.: O “grade” por cor VERDE e o AMARELO se referem às unidades que atingiram resultados satisfatórios ou parcialmente satisfatórios. Em nenhum caso durante o ano de 2024 uma unidade PESA atingiu o “grade” VERMELHO, o qual é considerado um resultado insatisfatório.

A.5. Due Diligence Enviados para Fornecedores: Proporção de fornecedores avaliados em processos de Due Diligence de Sustentabilidade e classificados nos status de controle BOM, REGULAR e ABAIXO DO PADRÃO. Foram considerados os fornecedores avaliados no ano de 2024.

STATUS DE CONTROLE	QTDE DE FORNECEDORES AVALIADOS	PERCENTUAL (%)
Bom	6	100%
Regular	//	//
Abaixo do Padrão	//	//
Total de Fornecedores Avaliados	6	100%

A.6. Due Diligence Recebidos de Fornecedores: Proporção de questionários de Due Diligence recebidos, preenchidos, e enviados para os fornecedores dentro dos prazos solicitados. Foram considerados os números totais de questionários recebidos de fornecedores no ano de 2024.

TOTAL DE QUESTIONÁRIOS RECEBIDOS	TOTAL DE QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS	PERCENTUAL (%)
9	9	100%

Em todos os questionários que respondemos recebemos avaliações satisfatórias. Destacamos o questionário respondido para a EcoVadis a pedido de nosso cliente Amazon, no qual recebemos o selo COMMITED, demonstrando nosso compromisso com itens relacionados aos pilares ESG.

Obs.: EcoVadis é reconhecida como uma das maiores e mais confiáveis plataformas de avaliação de desempenho em ESG (Environmental, Social, and Governance) no mundo.

A.7. Contratação de Novos Fornecedores: Durante o ano de 2024, a PESA conduziu 14 processos de homologação para a contratação de novos fornecedores de produtos e serviços, reforçando o compromisso da empresa com a qualidade, transparência e sustentabilidade em suas cadeias de suprimentos. Nesse contexto, o Departamento de Compras desempenhou um papel estratégico ao realizar a avaliação destes fornecedores.

TOTAL DE HOMOLOGAÇÕES	IMPEDIMENTO DO FORNECEDOR	PERCENTUAL DE APROVAÇÃO (%)
14	0	100%

A.8. Solicitações de Dados Pessoais: Solicitações realizadas pelo site da PESA no Formulário de Solicitação de Dados Pessoais e encaminhadas ao DPO da PESA. Estas solicitações podem ser realizadas por ex-colaboradores, clientes, ou outros stakeholders.

TOTAL DE SOLICITAÇÕES	TOTAL DE ATENTIMENTOS	PERCENTUAL DE ATENTIMENTOS (%)
0	0	//

A.9. Situações de Vazamentos de Dados Pessoais: Este indicador registra a quantidade de vazamentos de dados pessoais e o consequente reporte à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), garantindo conformidade com a LGPD. Avalia a eficácia na detecção e tratamento de incidentes, mitigando riscos e promovendo a proteção de dados.

TOTAL DE VAZAMENTOS	TOTAL DE REPOTES A ANPD	PERCENTUAL DE REPOTES (%)
0	0	//

A.10. Análises de Crédito: Em 2024, o Departamento de Crédito da PESA demonstrou eficiência e rigor em sua atuação, analisando um total de 3.612 propostas para vendas de máquinas. Dentre essas, destacaram-se operações que, por sua natureza, como pagamentos à vista, transações com autarquias e operações intercompany, não demandavam análise de crédito. Das propostas que apresentavam risco e foram submetidas à avaliação criteriosa, 816 foram aprovadas, atendendo integralmente aos parâmetros estabelecidos pela Política de Crédito da PESA. Essas aprovações foram respaldadas por uma análise detalhada de critérios como histórico de crédito, renda, capacidade de pagamento, garantias e demais requisitos obrigatórios. Este desempenho reflete o compromisso do Departamento de Crédito em mitigar riscos, assegurar conformidade e contribuir para a sustentabilidade financeira e operacional da empresa.

5.2. MEIO AMBIENTE (“E”)

Na PESA, entendemos que o meio ambiente é um dos pilares fundamentais para a construção de um futuro sustentável e responsável. Como parte integrante da nossa Política de Meio Ambiente, assumimos o compromisso de preservar e proteger os recursos naturais, minimizando os impactos ambientais das nossas operações e promovendo práticas que contribuam para o equilíbrio ecológico. Nosso compromisso está alinhado ao Artigo 225 da Constituição Federal, que estabelece o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental de todos, bem como às diretrizes da Lei Federal nº 12.305/2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos.

A PESA também reafirma seu apoio aos princípios do Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), é Signatária do Movimento Nacional ODS e atua na prática especialmente aqueles relacionados à Saúde e Bem Estar (ODS 3), Educação de Qualidade (ODS 4), Trabalho decente e Crescimento econômico (ODS 8), Indústria, Inovação e Infraestrutura (ODS 9), Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12), Paz, Justiça e Instituições Eficazes (ODS 16) e Parcerias e Meios de Implementação (ODS 17). Nesse contexto, adotamos as práticas dos 3Rs (Reduzir, Reutilizar e Reciclar) como base para nossas ações diárias, buscando sempre otimizar o uso dos recursos naturais e reduzir ao máximo a geração de resíduos.

Como parte de nosso compromisso ambiental, possuímos uma Política Ambiental PESA que orienta todas as nossas atividades, garantindo que estejam em conformidade com as legislações aplicáveis e as melhores práticas globais. Essa política serve como guia para a implementação de iniciativas que promovam a conservação ambiental e o desenvolvimento sustentável.

Acreditamos que a conscientização dos colaboradores é essencial para o sucesso de nossas metas ambientais. Por isso, investimos na capacitação e treinamento contínuo de nossos colaboradores sobre temas relacionados ao meio ambiente, como destinação correta de

resíduos, reciclagem, economia circular e práticas sustentáveis. Promovemos campanhas internas e programas de aculturação que visam fortalecer uma cultura organizacional voltada à sustentabilidade, incentivando a adoção de hábitos responsáveis no dia a dia.

Por meio dessas ações, buscamos não apenas cumprir nossas obrigações legais e éticas, mas também inspirar mudanças positivas dentro e fora da empresa, contribuindo para um mundo mais sustentável e resiliente. Este tópico apresenta as diretrizes, estratégias e ações que orientam nossos esforços para garantir um desempenho ambiental exemplar, alinhado aos princípios do desenvolvimento sustentável e às melhores práticas globais.

5.2.1. Gestão de Licenças e Conformidade Legal na PESA

A PESA reconhece que a regularidade operacional é um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável e responsável de suas atividades. Para garantir que todas as suas filiais atuem em plena conformidade com as legislações aplicáveis, a empresa conta com uma área dedicada exclusivamente à gestão de licenças e autorizações necessárias para a operação. Essa equipe é responsável por assegurar que todas as licenças obrigatórias estejam em dia, abrangendo esferas municipais, estaduais e federais.

Entre as licenças gerenciadas estão as Licenças Ambientais de Operação, que atestam o cumprimento as normas ambientais, As Autorizações Ambientais de Transporte e os Cadastro Técnico Federal – CTF, emitidos pelo IBAMA, os alvarás de funcionamento, que autorizam legalmente as atividades empresariais; as licenças do Corpo de Bombeiros, que garantem a segurança contra incêndios e emergências; e os alvarás sanitários, que asseguram condições adequadas de saúde e higiene nos ambientes de trabalho. Cada uma dessas licenças desempenha um papel essencial para a continuidade e excelência operacional da empresa.

O cuidado com a obtenção, renovação e manutenção dessas licenças reflete o compromisso da PESA com a ética, a transparência e a responsabilidade socioambiental. Estar em

conformidade com as normas legais não apenas protege a empresa contra penalidades e interrupções operacionais, mas também fortalece sua reputação perante clientes, colaboradores, parceiros e órgãos reguladores. Além disso, essa prática demonstra transparência e respeito pela sociedade e pelo meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde a empresa está inserida.

A gestão eficiente dessas licenças também permite que a PESA antecipe demandas legais e se adapte às constantes mudanças nas regulamentações. Isso garante que a empresa continue sendo referência em seu setor, operando de forma segura, responsável e alinhada aos mais altos padrões de qualidade e sustentabilidade.

Em um mundo cada vez mais regulado e consciente sobre questões ambientais e sociais, a PESA reafirma seu compromisso com a excelência operacional e a preservação do bem-estar coletivo. A gestão cuidadosa das licenças necessárias é, portanto, mais do que uma obrigação legal, é um reflexo do propósito da empresa em promover um futuro melhor para todos.

ODS Relacionado com o Tema
16

5.2.2. Emissões Atmosféricas - Relatório Gases Efeito Estufa

Conter o aquecimento global se tornou um dos maiores desafios da humanidade. Não à toa, as empresas vêm assumindo o compromisso de reduzir a emissão de gases causadores do efeito estufa. O primeiro passo para que a estratégia seja bem-sucedida é monitorar as emissões de CO₂ a partir de um entendimento do impacto que as atividades da empresa geram ao longo de seu processo produtivo e no seu entorno.

Essas emissões estão classificadas de acordo com o GHG Protocol (Greenhouse Gas Control) em escopos 1, 2 e 3. O inventário de gases de efeito estufa (GEE) da Paraná Equipamentos S.A. para o ano de 2024 foi elaborado conforme as diretrizes da norma

ABNT NBR ISO 14064:2019-2, que estabelece requisitos para a quantificação, monitoramento e relato de emissões e remoções de GEE. O inventário contemplou os Escopos 1 e 2.

Emissões de escopo 1

São as emissões liberadas para a atmosfera como resultado direto das operações da própria empresa. Todos os combustíveis que produzem emissões de gases de efeito estufa são incluídos no escopo 1.

Emissões de escopo 2

São as emissões indiretas, provenientes da energia elétrica adquirida para uso da própria companhia. Ou seja, todas as emissões de gases de efeito estufa na atmosfera a partir do consumo de eletricidade, vapor, calor e refrigeração entram aqui.

Resultados

Esta seção apresenta os resultados do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), com o objetivo de quantificar e avaliar as emissões associadas às operações da empresa.

Escopo 1: Emissões Diretas

- Total de emissões: 460,80 toneladas de CO₂ equivalente.
- Combustão estacionária: 30,53% das emissões (140,694 toneladas), refeitório, geradores, compressores, empilhadeiras e máquinas automotoras.
- Combustão móvel: 68,19% das emissões (314,24 toneladas), considerando a frota de veículos.
- Processos industriais: 1,27% das emissões (5,87 toneladas), provenientes de cabines de pintura.

Principais fontes:

- Frota de veículos: 68,19%.
- Empilhadeiras: 12,63%.
- Compressores: 7,8%.
- Máquinas automotoras: 3,93%.
- Refeitório: 2,25%.
- Cabinas de Pintura: 1,27%.

Escopo 2: Emissões Indiretas (Energia Elétrica)

- Consumo total de energia elétrica: 945.255 kWh.
- Emissões totais: 41,788 toneladas de CO₂ equivalente.
- Variação mensal nas emissões reflete consumo de energia e fatores de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Emissões Totais (Escopos 1 + 2)

- A pegada de carbono total foi de 502,592 toneladas de CO₂ equivalente.
- Contribuição percentual:
 - Escopo 1: 92%
 - Escopo 2: 8%

Análises

Áreas Críticas:

- Frota de veículos são as maiores fontes de emissões.
- Geradores, empilhadeiras, compressores e máquinas à diesel também contribuem significativamente.
- Cabines de pintura e refeitório, embora menos impactantes, apresentam oportunidades de mitigação.

Oportunidades de Mitigação de Risco e Recomendações:

- Gestão da frota - Substituir combustíveis fósseis por alternativas como etanol.
- Adotar tecnologias mais eficientes e fontes renováveis de energia.
- Implementar práticas de eficiência energética e conscientização sobre uso racional de energia.
- Monitorar consumo individual de combustível por equipamento.
- Incluir o Escopo 3 em futuros inventários para uma visão mais abrangente.
- Monitorar emissões das filiais.

Resumo Final:

O inventário de GEE da PESA de 2024 revelou que as emissões diretas (Escopo 1) são responsáveis pela maior parte da pegada de carbono, especialmente devido as emissões da frota de veículos. As emissões indiretas (Escopo 2) estão relacionadas ao consumo de energia elétrica. Recomenda-se que empresa priorize a adoção de combustíveis alternativos, a eficiência energética e a implementação de medidas de direção econômica de veículos. Além disso, a realização de inventários anuais e a adoção de um Plano de Ação para a redução das emissões são essenciais para garantir uma gestão ambiental sustentável e alinhada com as melhores práticas do setor.

ODS Relacionados com o Tema	
7	13

5.2.3. Gestão de Resíduos Sólidos

A PESA, comprometida com a sustentabilidade e o desenvolvimento responsável, adota uma gestão eficiente de resíduos sólidos em todas as suas unidades operacionais. Todas as unidades possuem Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) vigentes, alinhados não apenas à Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei Federal nº 12.305/2010), mas também às melhores práticas de gestão ambiental, que orientam nossas ações diárias.

Os resíduos gerados nas operações são tratados de forma criteriosa, desde a geração até a destinação final. Sendo segregados, quantificados, coletados, transportados e destinados para empresas especializadas e licenciadas, adotando soluções tecnológicas que reduzem os impactos ao meio ambiente. Nesse processo, destacamos o rigoroso controle e emissão dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR), documentos emitidos por órgãos oficiais que garantem a rastreabilidade e transparência na cadeia de destinação.

Além disso, promovemos campanhas internas de conscientização, treinamento e engajamento para a destinação correta de diversos tipos de resíduos gerados nas atividades de empresa, envolvendo diretamente nossos colaboradores.

As campanhas de conscientização incentivam a correta separação de orgânicos dos recicláveis e o descarte adequado de materiais como: lacres de alumínio, tampinhas plásticas, papéis, óleo de cozinha usado, pilhas, lâmpadas, entre outros. A empresa disponibiliza coletores específicos identificados para facilitar o descarte correto pelos colaboradores.

Resíduos considerados perigosos como óleos lubrificantes, graxas, embalagens de óleo, tintas, baterias Caterpillar, EPIs contaminados, entre outros, recebem atenção especial. Frequentemente os colaboradores recebem treinamento e os resíduos são manuseados com cuidado e proteção, sempre armazenados em locais específicos (com cobertura e piso impermeabilizado) e destinados corretamente para empresas especializadas e licenciadas.

A participação ativa dos colaboradores é essencial para ampliar o alcance dessas iniciativas e consolidar uma cultura de responsabilidade socioambiental.

A PESA também se orgulha de implementar cases internos de sucesso dentro do conceito de economia circular e logística reversa, que incluem práticas de reciclagem e recuperação de materiais. Esses cases demonstram nosso compromisso em transformar desafios ambientais

em oportunidades de inovação e sustentabilidade. Mais detalhes sobre essas iniciativas podem ser encontrados no Capítulo 4.1.6 deste documento.

Por fim, destacamos que a conscientização dos colaboradores é essencial para o alcance das metas e a evolução contínua da gestão de resíduos da empresa. Acreditamos que o engajamento de todos é um passo decisivo para construir um futuro mais sustentável e alinhado aos princípios de preservação ambiental.

ODS Relacionados com o Tema	
12	14

5.2.4. Eficiência Energética e Migração para o Mercado Livre de Energia

O Mercado Livre de Energia permite que grandes consumidores (como indústrias e comércios) comprem energia diretamente de geradoras (hidrelétricas, eólicas, solares) ou comercializadoras, sem depender exclusivamente das concessionárias locais (exemplo: COPEL-PR, CELESC-SC, RGE Sul-RS). Funciona como um "mercado aberto", onde preços e condições são negociados entre as partes, ao contrário do Mercado Regulado, no qual as concessionárias estabelecem tarifas fixas.

Em alinhamento com a estratégia de buscar soluções mais sustentáveis e economicamente vantajosas, a PESA deu início em 2024 ao processo de migração da compra de energia elétrica para o Mercado Livre de Energia. Esta iniciativa contempla, inicialmente, as unidades de Curitiba Matriz, Cascavel, Nova Santa Rita, que já obtiveram as aprovações necessárias junto às concessionárias Copel (Curitiba Matriz e Cascavel no Paraná) e RGE (Nova Santa Rita no Rio Grande do Sul).

A migração está prevista para ser concluída em 01/07/2025, respeitando o prazo de até 180 dias necessário para finalizar todas as etapas técnicas, documentações e ajustes operacionais. Essa transição reforça nosso compromisso com a eficiência energética, permitindo-nos acessar fontes de energia mais competitivas e alinhadas à redução de impactos ambientais.

Ao adotar este modelo, não apenas otimizamos custos, mas também contribuímos para a promoção de uma matriz energética mais limpa e sustentável, em consonância com as metas globais de descarbonização e responsabilidade socioambiental.

Acompanharemos todas as etapas desse processo para garantir transparência e efetividade, mantendo as equipes e stakeholders informados sobre os próximos avanços.

ODS Relacionados com o Tema	
7	13

5.2.5. Águas e Efluentes

A água é um dos recursos naturais mais preciosos do nosso planeta, essencial para a sobrevivência de todos os seres vivos, para a produção de alimentos e para o desenvolvimento econômico. A preservação da água envolve a proteção das fontes hídricas, como rios, lagos e aquíferos, além da gestão sustentável dos recursos hídricos.

Preocupada com este recurso, a Pesa vem adotando medidas como a captação da água da chuva, o reuso de águas residuais tratadas e a adoção de tecnologias que reduzam o consumo hídrico nos seus processos produtivos, buscando garantir a sustentabilidade hídrica.

Todos os lavadores das unidades da Paraná Equipamentos possuem o seguinte processo:

1. **Captação e Pré-Tratamento.** A água utilizada no processo de lavagem de máquinas pesadas é coletada por canaletas direcionadas para uma caixa separadora de sólidos grosseiros. Esta etapa remove partículas sedimentáveis que possam comprometer as etapas subsequentes.
2. **Separação de Óleo e Água.** A água contendo óleo segue para um separador de água e óleo (SAO). O separador utiliza coalescência para a remoção do óleo livre, garantindo que os efluentes tratados atendam aos limites de descarga estabelecidos pelo CONAMA 430/2011.

3. Tratamento Físico para Reuso. Após a separação do óleo, a água é encaminhada para um sistema de filtração física composto por: filtro de areia, filtro de carvão ativado e sistema de desinfecção (cloração para eliminação de microrganismos patogênicos).
4. Armazenamento e Reuso. A água tratada é armazenada em reservatórios específicos para reuso em processos industriais e lavagem de equipamentos, conforme permitido pela ABNT NBR 12808. O efluente tratado é monitorado periodicamente para garantir a conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos pela legislação ambiental.

O compromisso com a preservação do recurso água e a gestão responsável dos efluentes é uma das prioridades da empresa. Investindo em novas tecnologias, promovendo a conscientização entre colaboradores e stakeholders, são passos importantes na construção de um futuro mais sustentável.

ODS Relacionado com o Tema
6

5.2.6. Economia Circular

Neste item estão registrados processos relacionados à Economia Circular, em consonância com o Programa de ESG do Grupo PESA, denominado “ECO PESA”. A Economia Circular é conceituada como um sistema econômico regenerativo que busca maximizar a reutilização de recursos, minimizando resíduos e estendendo o ciclo de vida dos produtos. Nesse contexto, os materiais são reciclados ou reutilizados em vez de serem descartados, contribuindo para a sustentabilidade ambiental e econômica.

Fortalecendo a Economia Circular está a Logística Reversa, que cumpre um papel vital na gestão de resíduos, promovendo um uso mais eficiente dos recursos e um impacto positivo no meio ambiente. Dentro deste contexto podemos citar dois programas de logística reversa realizados pela empresa, o Programa de coleta de baterias inservíveis Caterpillar que as protege contra sanções e irregularidades e a destinação das embalagens plásticas de óleo lubrificantes usadas ou contaminado ao Programa Jogue Limpo.

A Caterpillar está constantemente aprimorando seus processos de fabricação, com foco na utilização de insumos mais duráveis e na redução da dependência de matérias-primas. Como distribuidora oficial da marca para o Sul do Brasil, a PESA (Paraná Equipamentos S.A.) compartilha desse compromisso com a inovação e a sustentabilidade ambiental e climática. Nesse contexto, destacamos cinco processos de Economia Circular:

- Laboratório de Recuperação do Módulo Eletrônico de Controle;
- Trade-In em Vendas de Máquinas Novas;
- CPT/Programa de Reforma Certificada Caterpillar;
- Peças REMAN (Remanufaturados Caterpillar);
- Recondicionamento de Motores.

1. Laboratório de Recuperação do Módulo Eletrônico de Controle: Anteriormente, quando a PESA realizava a manutenção das máquinas dos clientes e encontrava um problema no "Módulo Eletrônico de Controle", a única opção era substituir completamente o item e descartar o módulo danificado. Em uma iniciativa do Departamento de Serviços da PESA, foi criado um "Laboratório de Recuperação de Módulos Eletrônicos de Controle", onde o equipamento é restaurado em vez de ser descartado. Isso não só resulta em um custo significativamente menor para o cliente, que não precisa adquirir um novo módulo, mas também reduz o impacto ambiental.



Laboratório de Recuperação de Módulos de Controle



Módulo de Controle

2. Trade-In em Vendas de Máquinas Novas: Durante o processo de venda de máquinas novas, os clientes têm a opção de oferecer suas máquinas usadas como parte do pagamento, promovendo assim um modelo de economia circular. Após uma avaliação e aceitação do equipamento, ele é encaminhado para o Departamento de Máquinas Usadas da PESA, onde é preparado para venda. Dessa maneira, o equipamento usado encontra novos proprietários e continua a ser útil em suas operações, contribuindo para a redução do desperdício e maximizando seu ciclo de vida. Internamente este processo do aceite do equipamento usado como parte do pagamento é denominado de "Trade-In".

3. CPT/Programa de Reforma Certificada Caterpillar: No Programa CPT Caterpillar, a máquina passa por uma reforma certificada com foco no motor, transmissão, cardan, diferencial, eixos, radiador etc. Além disto, o equipamento recebe uma pintura de todos os componentes do Power Train, e passa por atualizações de partes que foram modernizadas “up-dates”.



Obs.: A sigla CPT significa "Certified Power Train", ou Certificação do Trem de Força.

Com base no exposto, a máquina passa por um processo de reforma que a deixa em estado novo, além de receber uma garantia adicional de 36 meses. Como resultado da atualização do equipamento, há uma redução significativa no consumo de combustível e nas emissões de gases de efeito estufa. Vale ressaltar que essa reforma para o estado de novo também representa uma redução de 40% no consumo de energia em comparação com a fabricação de um equipamento totalmente novo.

4. Peças REMAN (Remanufaturados Caterpillar): Algumas peças de máquinas podem ser encaminhadas pelos clientes para a PESA e substituídas por itens remanufaturados pela Caterpillar. Nesse processo, a peça original usada “casco”, é enviada pela PESA para a Caterpillar. A peça passa por um processo completo de desmontagem, com substituição de componentes desgastados, resultando em uma condição equiparada à de uma nova, e recebendo uma garantia de peça original por 12 meses. Além de oferecer um menor custo para o cliente em comparação com uma peça nova, esse método possibilita a reutilização de itens que de outra forma seriam descartados.

Nesse procedimento, componentes adquirem uma qualidade comparável à de novos, o que resulta na redução de desperdício e na minimização da demanda por matéria-prima para a fabricação de peças novas. A remanufatura representa uma das maiores contribuições para o desenvolvimento sustentável, pois mantém recursos não renováveis em circulação por vários ciclos de vida. Abaixo estão alguns exemplos de itens REMAN:

- Alternador;
- Bomba de Combustível;
- Cabeçote;
- Cilindro;
- Injetor de Combustíveis;
- Motor de Partida.

5. Recondicionamento de Motores: A PESA oferece aos seus clientes o serviço de Recondicionamento de Motores de Máquinas, um procedimento abrangente que visa restaurar o equipamento, promovendo não apenas uma melhoria em sua condição, mas também destacando-se como uma prática alinhada aos princípios da economia circular. Realizado integralmente nas instalações da PESA, esse serviço assegura uma garantia de 12 meses para as peças utilizadas na manutenção (peças Caterpillar), além de 6 meses para a mão de obra.





Ao recondicionar os motores anteriormente inativos, esse enfoque não apenas economiza recursos ao prolongar a vida útil dos equipamentos, mas também reduz o descarte prematuro, contribuindo para a sustentabilidade ambiental por meio da reutilização de recursos. Assim, um motor que outrora estava sem utilidade ganha uma nova vida na máquina, demonstrando o compromisso da PESA com a eficiência sustentável.

ODS Relacionados com o Tema	
12	14

5.2.7. Indicadores Ambientais

Os indicadores ambientais desempenham um papel crucial na promoção da conscientização ambiental e na implementação de práticas sustentáveis, contribuindo para um futuro saudável para a empresa e para o planeta. Esses dados orientam decisões para promover metas e mitigar danos ao ecossistema. São ferramentas cruciais para monitorar e garantir o equilíbrio ambiental.

A. Indicadores de Consumo de Recursos e Resíduos

A.1. Consumo de Energia Elétrica: Total apurado mês a mês durante o ano de 2024, medido em quilowatt-hora (kWh).

Consumo em 2023	Consumo em 2024	Varição Absoluta	Varição Percentual
967.448	945.255	-22.193	-2,30%

Conclusão: Houve uma queda no consumo de energia elétrica de aproximadamente 2,30% em 2024 em relação a 2023, equivalente a uma redução de 22.193 kWz. Isso pode indicar maior eficiência energética, menor demanda ou outras mudanças operacionais na matriz analisada.

A.2. Consumo de Água: Total apurado mês a mês durante o ano de 2024, medido em metro cúbico (m³).

Consumo em 2023	Consumo em 2024	Varição Absoluta	Varição Percentual
2.122	3.206	1.084	51,08%

Conclusão: Houve um aumento significativo no consumo de água de aproximadamente 51,08% em 2024 em relação a 2023, equivalente a um acréscimo de 1.084 m³. Esse aumento pode estar relacionado a mudanças nas atividades operacionais, climáticas ou outras variáveis que impactaram o uso da água.

A.3. Gás do Refeitório: Total apurado mês a mês durante o ano de 2024, medido em quilograma (kg).

Consumo em 2023	Consumo em 2024	Variação Absoluta	Variação Percentual
2.827	3.525	698	24,69%

Conclusão: Houve um aumento significativo no consumo de gás do refeitório de aproximadamente 24,69% em 2024 em relação a 2023, equivalente a um acréscimo de 698 kg. Esse aumento pode estar relacionado a mudanças nas atividades do refeitório, como maior demanda por refeições ou alterações operacionais.

A.4. Resíduos: Total apurado mês a mês durante o ano de 2024, medido em toneladas (t).

Geração em 2023	Geração em 2024	Variação Absoluta	Variação Percentual
433,5	411,71	- 21,79	- 5,03%

Conclusão: Houve uma redução no total de resíduos gerados de aproximadamente 5,03% em 2024 em relação a 2023, equivalente a uma diminuição de 21,79 toneladas. Esse resultado pode indicar melhorias nas práticas de gestão de resíduos, maior reciclagem ou redução na geração de resíduos operacionais.

Através do monitoramento de consumo e a avaliação dos indicadores, iniciado no ano de 2023, a empresa irá traçar as suas metas de redução e entender onde poderá melhorar seus processos, visando a redução de consumo de recursos e a redução da geração de resíduos.

5.3. SOCIAL (“S”)

No contexto de um mundo em constante transformação, a dimensão social da sustentabilidade desempenha um papel essencial na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e resiliente. Na PESA, acreditamos que o impacto positivo de nossas ações vai além dos resultados financeiros: ele se reflete diretamente no bem-estar das pessoas, nas comunidades onde atuamos e no ambiente de trabalho que proporcionamos aos nossos colaboradores.

Ao longo deste ano, abraçamos o compromisso de promover iniciativas que fortalecem os laços humanos, incentivam a solidariedade e promovem a igualdade de oportunidades. Criamos um time de voluntariado interno que se tornou um elemento de transformação, realizando diversas ações ao longo do ano. Desde celebrações como as campanhas do Dia das Crianças e da Páscoa, até iniciativas de grande impacto social, como a arrecadação de roupas, calçados e materiais escolares para as vítimas das enchentes no Rio Grande do Sul, demonstramos que pequenos gestos podem gerar grandes mudanças. Além disso, engajamos nossa equipe na coleta de tampinhas plásticas e lacres de latinhas de alumínio, que foram doados para instituições que cuidam de idosos. Esses itens são convertidos em recursos ou produtos que melhoram a qualidade de vida dos moradores dessas instituições, reforçando nosso compromisso com a solidariedade e o cuidado com os grupos mais vulneráveis.

Além disso, nos engajamos ativamente com causas globais e locais, marcando presença nos meses coloridos como por exemplo o Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul reforçando respectivamente a importância da saúde mental, prevenção ao suicídio e conscientização sobre o câncer de mama e o de próstata. Nosso compromisso também se estende à promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Realizamos palestras educativas sobre temas sensíveis como assédio moral e sexual, divulgando amplamente nosso canal de denúncia para garantir que todos tenham voz e proteção.

Também avançamos em questões práticas que melhoram a qualidade de vida de nossos colaboradores, como a revisão e melhoria dos planos de saúde, reforçando nosso compromisso em cuidar do bem-estar integral das pessoas que fazem parte da nossa organização. Neste sentido, implementamos programas estruturados de contratação de jovens aprendizes e de pessoas com deficiência (PCD's), garantindo oportunidades de inclusão e desenvolvimento profissional para públicos prioritários. Além disso, lançamos iniciativas internas de desenvolvimento de talentos, como o programa "Lidera Mais", que busca capacitar e empoderar nossos colaboradores para que alcancem todo o seu potencial, contribuindo para um ambiente de trabalho mais diversificado e inovador.

Este capítulo é uma celebração dessas conquistas e um convite à reflexão sobre como podemos continuar evoluindo juntos. Acreditamos que, ao investir nas pessoas e nas comunidades, estamos construindo um futuro mais sustentável, humano e solidário. A seguir, detalharemos cada uma dessas ações, destacando o impacto positivo que elas trouxeram para a PESA e para a sociedade.

5.3.1. Saúde e Qualidade de Vida

Na PESA, acreditamos que o verdadeiro sucesso de uma organização está diretamente ligado ao bem-estar de seus colaboradores. Por isso, o tema Saúde e Qualidade de Vida é um dos pilares fundamentais da nossa gestão, refletindo nosso compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e inspirador. Entendemos que cuidar das pessoas vai além da prevenção de acidentes ou da promoção de hábitos saudáveis; significa criar condições para que cada colaborador possa se sentir valorizado, motivado e equilibrado em todos os aspectos da vida.

Segurança do Trabalho: Visando garantir a segurança, saúde e integridade de seus colaboradores, a PESA mantém um rigoroso acompanhamento das certificações exigidas pelas Normas Regulamentadoras (NRs) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), realizando e renovando os treinamentos sempre que necessário. Em 2024, foram executados os seguintes treinamentos:

- NR 06 - Equipamento de Proteção Individual (EPI): 15 treinamentos realizados.
- NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços Elétricos (Geradores): 06 treinamentos realizados.
- NR 11 - Segurança na Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais: 05 treinamentos realizados.
- NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos: 05 treinamentos realizados.
- NR 35 - Segurança e Saúde no Trabalho em Altura: 06 treinamentos realizados.

Essas ações reforçam o compromisso da PESA com a prevenção de acidentes e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores.

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

Programas de Saúde e Segurança Ocupacional: A implementação de laudos e programas como o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e o PGR (Programa de Gestão de Riscos) desempenham um papel essencial na promoção do bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores, garantindo ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Esses programas visam identificar, monitorar e mitigar riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, prevenindo doenças ocupacionais e acidentes laborais. Além de cumprir normas regulatórias, sua aplicação demonstra o compromisso da organização em priorizar a integridade e o bem-estar de seus colaboradores, contribuindo diretamente para um ambiente

de trabalho mais inclusivo, produtivo e motivador, onde as pessoas se sintam valorizadas e protegidas

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

CIPA+A: A Comissão Interna de Prevenção a Acidentes e Assédio está devidamente constituída e vigente na Matriz da empresa em Curitiba, a qual possui número de colaboradores para sua formação, e nas demais filiais situadas no Paraná, Santa Catarina e no Rio Grande do Sul, onde o número de colaboradores é inferior para sua constituição, possuímos colaborador designado e treinado para representar a CIPA conforme rege a NR 5.

ODS Relacionados com o Tema		
3	5	8

SIPAT: Em novembro de 2024 a PESA realizou a SIPAT (Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho), a qual contou com diversas palestras e atividades para os nossos colaboradores. Abaixo destacamos alguns temas das palestras realizadas:

- Saúde Cardiovascular para Todos;
- Higiene Bucal;
- Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho;
- Hipertensão Arterial;
- Assédio nas Empresas;
- Diabetes e Bem-estar;

Além das palestras foram realizados cafés da manhã para os colaboradores, avaliações odontológicas em unidade móvel da DENTALUNI, e sessões de quick massage.

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

Ambulatório Matriz: A Matriz da PESA em Curitiba dispõe de ambulatório no qual é possível agendar consultas com médico clínico no próprio local de trabalho. Desta forma, os colaboradores economizam tempo com deslocamentos, filas e espera em clínicas externas. Após a consulta o colaborador, caso esteja bem, pode retornar ao trabalho. A disponibilidade de um ambulatório demonstra que a PESA se preocupa com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, aumentando a satisfação e o senso de pertencimento. A disponibilidade de um ambulatório no ambiente de trabalho é uma iniciativa que beneficia tanto os colaboradores quanto a PESA. Além de melhorar a saúde e o bem-estar, ela contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo, engajado e sustentável.

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

Apoio Psicológico: A PESA, comprometida com o bem-estar de seus colaboradores, disponibiliza uma relação de instituições e universidades que oferecem atendimentos e tratamentos psicológicos gratuitos ou a preços sociais (baixo custo). Essa iniciativa faz parte das ações promovidas durante o “Janeiro Branco”, mas não se restringe ao mês de janeiro, estando disponível sempre que necessário. O objetivo é facilitar o acesso a cuidados psicológicos de qualidade, garantindo apoio contínuo à saúde mental dos colaboradores.

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

Campanha de Vacinação: Por determinação do Ministério da Saúde em 2024 foi decidido antecipar a campanha de vacinação contra a gripe. Tradicionalmente a campanha ocorria entre os meses de abril e maio, todavia, por esta determinação a campanha se iniciou em março, em razão do aumento da circulação de vírus respiratório no país. A PESA buscando facilitar o acesso dos colaboradores à vacina, optou por subsidiar o medicamento na rede particular, através do reembolso aos colaboradores. Desta forma o colaborador escolhe uma clínica de sua preferência, solicita a nota fiscal, sendo reembolsado em folha de pagamento.

ODS Relacionados com o Tema	
3	8

Combate ao Mosquito da Dengue: Com o objetivo de combater a proliferação do mosquito transmissor da dengue e garantir um ambiente seguro para seus colaboradores, a PESA realizou em março e setembro de 2024 ações de fumacê na matriz da empresa em Curitiba. A iniciativa faz parte das medidas preventivas adotadas pela empresa para minimizar os riscos de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, como dengue, zika e chikungunya. Além do fumacê, a ação foi acompanhada de orientações sobre a importância da eliminação de criadouros e cuidados básicos no dia a dia. Essa medida reforça o compromisso da PESA com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

ODS Relacionados com o Tema	
3	6

Incentivo à Leitura: A PESA acredita que o bem-estar dos colaboradores engloba saúde física, mental, cultura e lazer. Para promover um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável, implementamos o projeto “Oficina da Leitura”, que incentiva a leitura como parte do cotidiano. Por meio de parcerias em projetos culturais apoiados por incentivos fiscais, recebemos livros novos de diversos gêneros literários. Estes livros são organizados e disponibilizados em estantes acessíveis nas dependências da empresa e podem ser explorados, emprestados e compartilhados livremente. O projeto oferece momentos de

descontração e aprendizado, permitindo que os colaboradores se desconectem das demandas diárias e expandam seus horizontes.

Em 2025, o projeto será atualizado para incluir a doação de livros usados pelos colaboradores, que serão disponibilizados nas estantes, reforçando aspectos de economia circular ao reutilizar livros que poderiam ser descartados. Além disso, está prevista a aquisição de livros digitais, que serão disponibilizados em rede e compartilhados com os colaboradores, ampliando o acesso à leitura de forma sustentável e moderna.

ODS Relacionados com o Tema	
4	10

Ações de Conscientização (Meses Coloridos): Representam campanhas anuais que a PESA apoia, destacando temas importantes relacionados à saúde, segurança e bem-estar. Cada mês, simbolizado por uma cor específica, busca mobilizar colaboradores e a sociedade para prevenir doenças, promover hábitos saudáveis e combater preconceitos. A PESA reforça, com estas ações, o compromisso com o cuidado à vida individual e coletiva.

MÊS	COR REPRESENTATIVA	OBJETIVO DA CAMPANHA - MESES COLORIDOS
Janeiro	Branco	Saúde mental e emocional. Reflexão sobre bem-estar, autoconhecimento e qualidade de vida.
Abril	Verde	Prevenção do Acidente ao Trabalho
Mai	Amarelo	Segurança no trânsito e redução de acidentes e mortes nas vias públicas.
Junho	Vermelho	Doação de sangue e conscientização sobre a importância de ser um doador.
Agosto	Lilás	Conscientização sobre o combate da violência contra a mulher.
Setembro	Amarelo	Prevenção ao suicídio e valorização da vida.
Outubro	Rosa	Conscientização sobre o câncer de mama e incentivo ao diagnóstico precoce.
Novembro	Azul	Conscientização sobre o câncer de próstata e saúde do homem.

Destacamos que também foram realizadas ações para comemorar o Dia da Mulher (07 de março), Dia do Trabalhador (01 de maio), e o Dia do Mecânico (20 de dezembro).

ODS Relacionados com o Tema			
3	5	8	10

Programas Previstos para 2025

TotalPass: é um benefício corporativo que oferece acesso a uma ampla rede de academias, estúdios e outros parceiros focados em saúde e bem-estar. Funciona de forma semelhante a um serviço de streaming: o usuário paga uma mensalidade fixa e pode aproveitar diversos serviços disponíveis, como aulas de ginástica, yoga, pilates, musculação e muito mais, com total flexibilidade para escolher onde e quando utilizar. Essa solução prática e versátil incentiva a adoção de hábitos saudáveis, promovendo tanto o cuidado físico quanto o equilíbrio emocional dos colaboradores.

EAP - Employee Assistance Program: Programa dedicado a oferecer suporte profissional para questões relacionadas à vida pessoal e profissional, assegurando total confidencialidade. Este programa visa auxiliar os colaboradores e seus familiares a resolverem desafios que possam impactar seu bem-estar e seu desempenho profissional.

- Orientação Social
- Suporte a liderança
- Orientação Financeira
- Orientação Psicológica
- Orientação previdenciária
- Orientação/informações Jurídica¹
- Orientação sobre providências em caso de falecimento
- Gestão de Crise

⁽¹⁾ Não realizamos orientações/informações de cunho trabalhistas, não atuamos com consultoria jurídica e não atuamos em contencioso de qualquer ramo.

Programa de Medicamentos: Subsídio de R\$ 100 por colaborador via aplicativo para compra de medicamentos genéricos para tratamento de doenças crônicas, mediante apresentação de receita médica, em qualquer farmácia que aceite pix QR Code para pagamento.

Telemedicina e Telepsicologia: Plataforma que permite acesso à médicos e psicólogos para realização de consultas virtuais.

Portal do Conhecimento: O Portal do Conhecimento é uma plataforma on-line estratégica, projetada para impulsionar o crescimento profissional dos colaboradores. Ele centraliza cursos, treinamentos e avaliações, oferecendo acesso prático e personalizado a conteúdos que vão desde habilidades técnicas até soft skills essenciais. Com recursos interativos, como vídeos, o ambiente torna o aprendizado envolvente e alinhado às necessidades da organização. Mais que uma ferramenta de capacitação, o portal registra o progresso dos colaboradores, integrando suas conquistas aos dossiês funcionais e promovendo uma cultura de aprendizado contínuo. Essa iniciativa fortalece tanto o desenvolvimento individual quanto o coletivo, consolidando-se como um pilar para o sucesso organizacional.

5.3.2. Voluntariado

Em 2024, a PESA formou o time de voluntários ECO PESA , com o slogan “Não PESA nada ser Voluntário” , reforçando seu compromisso com causas sociais. Ao longo do ano, a equipe realizou diversas ações, como atividades na Páscoa e Dia das Crianças em instituições carentes, doação de sangue, doação de tampinhas e lacres para projeto social de apoio à terceira idade, arrecadação de itens para vítimas de enchentes no Rio Grande do Sul, doação de uma ambulância para um hospital, entrega de móveis, entre outras. Essas iniciativas demonstraram que pequenos gestos podem gerar grande impacto, promovendo solidariedade e transformação nas comunidades assistidas.

1. Ação de Páscoa Solidária: A PESA promoveu uma campanha de Páscoa em que cada caixa de chocolate doada pelos colaboradores foi igualmente correspondida pela empresa em valor, destinado à compra de mais chocolates ou bens para as instituições atendidas. Com a participação dos colaboradores, foram arrecadadas aproximadamente 800 caixas de chocolate. A empresa converteu esse total em recursos que resultaram na doação de 4 beliches e 8 colchões para a instituição ACRIDAS, ampliando o impacto positivo da iniciativa. A Ação de Páscoa contou com a distribuição das caixas de chocolate, brincadeiras com os voluntários, pinturas de rostos, e distribuição de desenhos para serem coloridos com giz de cera e lápis de cor. As instituições atendidas na ação foram: Vivian Marçal (21/03/2024); APACN - Apoio a Criança com Câncer (21/03/2024); Lar Criança Arteira (26/03/2024); e ACRIDAS - Associação Cristã de Assistência Social (27/03/2024).

ODS Relacionados com o Tema			
1	2	10	17



2. Coleta e Doação de Tampinhas e Lacs – Apoio ao Projeto Socorro aos Necessitados: A PESA implementou coletores para tampinhas plásticas de garrafas PET e lacres de latinhas de alumínio nas dependências da matriz, dando início à campanha. Após a coleta, esses materiais são encaminhados ao projeto social "Socorro aos Necessitados", localizado em Curitiba. Este projeto realiza a separação e comercialização dos materiais recicláveis, convertendo o valor arrecadado em recursos para a compra de itens utilizados no cuidado de idosos assistidos pelo projeto. Ao longo de 2024, foram realizadas três entregas de tampinhas e lacres ao projeto, conforme detalhado abaixo:

DATA	TAMPINHAS	LACRES
07/05/2024	20,0 kg	3,0 kg
18/07/2024	21,0 kg	6,0 kg
05/12/2024	50,5 kg	3,5 kg
Totais	91,5 kg	12,5 kg

Obs.: Em 05/12/2024 também foram doados 12 kg de outros plásticos classificados como plásticos limpos.

ODS Relacionados com o Tema		
3	10	12



3. SOS Rio Grande do Sul - Vítimas do Rio do Sul: Em decorrência das fortes chuvas que ocorreram no estado do Rio Grande do Sul no início do mês de maio de 2024, causando calamidades em diversas cidades, a equipe de voluntários realizou a partir de 24 de maio de 2024, a arrecadação de água, calçados, roupas, cobertores, colchões, fraldas descartáveis, kits de higiene e produtos de limpeza, e os enviou para destinação dos correios. Adicionalmente, o Departamento de Recursos Humanos realizou ações disponibilizando auxílio psicológico (Telemedicina da AON) para os colaboradores PESA afetados pela situação, e disponibilizou auxílio realizado pelas psicólogas que integram a equipe de RH da PESA.

ODS Relacionados com o Tema			
1	2	3	11

SOS - Rio Grande do Sul

Agradecemos a todos pelo engajamento e apoio na campanha de doações para o Rio Grande do Sul.

As arrecadações continuam, veja como você pode colaborar:

- Água;
- Copos descartáveis;
- Cobertores e travesseiros;
- Calçados e roupas;
- Fraldas descartáveis;
- Kits de higiene e produtos de limpeza.

Juntos, podemos fazer a diferença.



4. Doação de Material Escolar - Escolas do Rio Grande do Sul: Durante o período de 1º a 30 de junho de 2024, os colaboradores da PESA participaram de uma campanha solidária de doação de materiais escolares destinada ao Rio Grande do Sul. A iniciativa foi motivada pela situação crítica enfrentada por muitas escolas na região, que sofreram danos significativos causados pelas enchentes e enfrentam escassez de recursos básicos para manter as atividades educacionais. Diante desse cenário, a PESA mobilizou seus funcionários para ajudar a suprir a carência de materiais escolares, essenciais para o desenvolvimento das crianças e jovens atendidos por essas instituições. Os colaboradores foram incentivados a doar uma ampla variedade de itens fundamentais para o ambiente escolar, como lápis preto, lápis de cor, borrachas, apontadores, canetas, cadernos e cola bastão. Além desses materiais básicos, qualquer outro item didático também era bem-vindo, permitindo um suporte ainda mais abrangente às escolas necessitadas.

ODS Relacionados com o Tema		
1	4	10



5. Doação de Sangue - Hospital Erasto Gaertner: No período de 17 a 21 de junho de 2024, a equipe de voluntários da PESA organizou uma ação solidária, levando “vinte” colaboradores ao Hospital Erasto Gaertner para doação de sangue. Essa iniciativa teve como objetivo principal ajudar os pacientes do hospital que necessitam de transfusões sanguíneas. Para facilitar o transporte dos doadores, foi implementado um sistema de caronas solidárias. Funcionários da própria PESA se disponibilizaram para levar os doadores ao hospital e trazê-los de volta, garantindo assim que todos pudessem participar da ação de maneira prática e segura.

ODS Relacionados com o Tema	
3	17



6. Doação de Móveis - Em decorrência da reforma que teve início em setembro de 2024 na Matriz da PESA, localizada em Curitiba, foi necessário retirar diversos móveis antigos das dependências da empresa. Com o objetivo de promover a responsabilidade social e evitar o descarte inadequado desses itens, a PESA realizou a doação de mesas, armários, pias, gaveteiros e demais itens. As doações foram realizadas para as instituições Mitra Arquidiocese (26 de agosto 2024), APCN (03 de setembro 2024), e Instituição Olhar Solidário (30 de agosto 2024 e 12 de dezembro 2024).

ODS Relacionados com o Tema		
1	10	12



7. Ação de Dia das Crianças - Instituto Olhar Solidário: No dia 12 de outubro de 2024, o time de voluntariado Eco PESA, com o apoio de mais sete colaboradores, realizou a Ação do Dia das Crianças no Instituto Olhar Solidário. Às 15h30, todos já estavam na instituição e foram recebidos pelo Sr. Cleber, responsável pelo projeto social, que apresentou a iniciativa aos voluntários. Em seguida, dois carros cheios de presentes foram descarregados e organizados em uma bancada montada na área externa. Cada presente incluía a carta com o pedido da criança e uma resposta personalizada de seu padrinho. Após várias brincadeiras entre as crianças, voluntários e colaboradores da instituição, os presentes foram distribuídos. Além dos presentes, cada criança recebeu uma folha com o desenho de uma máquina para colorir.

ODS Relacionados com o Tema		
1	3	10



8. Doação de Ambulância - Hospital Erastinho (Erasto Gaertner): Em novembro de 2024, representantes da PESA entregaram como doação uma ambulância ao hospital Erastinho. A Ambulância no valor de aproximadamente R\$ 300.000,00, da marca Mercedes Benz modelo VAN 416 Sprinter, foi entregue no dia 21 de novembro de 2024 para quatro diretores da referida instituição.

ODS Relacionados com o Tema	
3	17



5.3.3. Reconhecimento por Tempo de Casa

O reconhecimento por Tempo de Casa é uma forma de valorizar e reconhecer os colaboradores que com o seu trabalho, empenho e dedicação, ajudam a construir a História da PESA. Anualmente, realizamos cerimônias especiais para homenagear aqueles que completam marcos significativos em sua jornada conosco. Durante as cerimônias, são entregues brindes personalizados, crachás atualizados enfatizando o seu tempo de casa, placas e troféus de homenagens, que simbolizam nosso apreço e respeito pelo tempo investido e pela contribuição de cada um. Esses momentos não são apenas uma celebração dos anos passados, mas também uma oportunidade de refletir sobre a jornada que cada colaborador percorreu, superando desafios, aprendendo e crescendo juntos à empresa. Nosso compromisso vai além de reconhecer os números, pois entendemos que cada ano é uma história única, construída por esforços coletivos e individuais. Agradecemos a todos que fazem parte dessa trajetória e reforçamos nossa gratidão a cada colaborador que, com sua dedicação, transforma a nossa empresa em um lugar melhor. As homenagens são realizadas a cada 5 anos e diferenciadas pelo tempo de casa conforme segue:

- 05 anos de empresa
- 10 anos de empresa
- 15 anos de empresa
- 20 anos de empresa
- 25 anos de empresa
- 30 anos de empresa
- 35 anos de empresa
- 40 anos de empresa

ODS Relacionados com o Tema	
8	10

5.3.4. Recrutamento, Treinamento e Desenvolvimento

Na PESA, entendemos que o sucesso de uma organização está diretamente ligado ao potencial de seus colaboradores. Por isso, o recrutamento, treinamento e desenvolvimento são pilares estratégicos para garantir não apenas a excelência operacional, mas também o crescimento contínuo das pessoas que compõem nossa equipe. Buscamos atrair talentos diversos e proporcionar um ambiente onde todos possam aprender, evoluir e aplicar seus

conhecimentos em prol de resultados sustentáveis. Através de processos seletivos inclusivos, programas de capacitação robustos e iniciativas específicas, reforçamos nosso compromisso em formar profissionais preparados para os desafios do presente e do futuro, enquanto promovemos uma cultura de aprendizado contínuo e valorização dos colaboradores.

Programa Jovem Aprendiz: O programa "Jovem Aprendiz - Pontes para o Futuro" tem como objetivo atrair e reter jovens talentos para uma carreira promissora na área mecânica, formando profissionais de alto desempenho, engajados e afins com a cultura da empresa. Criando um sentimento de pertencimento e a percepção de que os Jovens Talentos são componentes importantes para a empresa. A formação dos jovens é constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, proporcionando uma capacitação profissional básica na área mecânica. O desenvolvimento inclui parte técnica junto ao Senai, capacitação de soft skills com o RH e aprendizado prático no local de trabalho, onde é realizado um rodízio entre os setores (baia, motores, transmissão, solda, ferramentaria, Pesa Industria) para que possuam amplo conhecimento de toda área mecânica.

Programa de Inclusão e Diversidade: O Programa de Inclusão e Diversidade é fundamental para construir um ambiente mais diverso, inclusivo e inovador. A presença de talentos com diferentes experiências e habilidades contribui para a riqueza de ideias e soluções criativas. A inclusão não só reflete nossos valores de respeito e acolhimento, como também fortalece a cultura organizacional, promovendo um espaço onde todos, independentemente das suas diferenças, podem se desenvolver e colaborar para o sucesso coletivo. Acreditamos que a diversidade de talentos é o que torna nossa empresa mais forte e preparada para os desafios do futuro.

Em 2025 está previsto um treinamento voltado para os gestores denominado Projeto Pesa Inclusiva, para capacitá-los a promover uma cultura de acessibilidade, igualdade e respeito dentro das suas equipes. Este treinamento irá fornecer as ferramentas necessárias para que

cada líder reconheça e combata atitudes capacitistas e outras formas de discriminação, proporcionando um ambiente inclusivo para colaboradores. Ao final, esperamos que os gestores estejam preparados para implementar práticas inclusivas no dia a dia, apoiar o desenvolvimento de todos os membros da equipe e contribuir ativamente para uma empresa mais acolhedora e justa.

Recrutamento Interno: O recrutamento interno é uma prática estratégica que proporciona condições para o crescimento de carreira dos nossos colaboradores, oferecendo a eles novas oportunidades de desenvolvimento dentro da nossa empresa. Acreditamos que, ao promover o crescimento de nossos próprios talentos, não só fortalecemos nossa cultura organizacional, como também estimulamos o engajamento e a motivação de todos que fazem parte da nossa equipe. Este processo é essencial para identificar e reter os melhores profissionais, reconhecendo e aproveitando o potencial dos nossos colaboradores para novos desafios.

Programa Lidera Mais: O Programa Lidera Mais tem como objetivo desenvolver a liderança, ampliando a visão estratégica de quem está à frente de uma equipe através do desenvolvimento de competências específicas. Investir no desenvolvimento de liderança é essencial para o crescimento contínuo da empresa, capacitando e preparando os líderes que não apenas conduzem, mas inspiram suas equipes, criando ambientes de trabalho mais produtivos e motivadores.

Programa + Performance: A Avaliação de Desempenho (+Performance) tem o objetivo de medir como o colaborador está em relação ao que é esperado do seu cargo. Identificar pontos fortes e de melhoria, e, principalmente, criar um plano de ação para ajudá-lo(a) a se desenvolver onde é preciso. Anualmente temos a avaliação de desempenho e ela consiste em algumas etapas:

- Autoavaliação: quando o colaborador se autoavalia;
- Avaliação do gestor/equipe: quando o gestor avalia sua equipe individualmente;
- Avaliação da equipe/gestor: quando o colaborador avalia o seu gestor imediato;

- Avaliação de pares: quando os cargos de gestão avaliam seus cargos pares.

ODS Relacionados com o Tema	
4	8

5.3.5. Great Place to Work - GPTW

No decorrer de 2024, a PESA alcançou um marco significativo em sua trajetória de valorização das pessoas e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, colaborativo e inspirador: a conquista do selo GPTW (Great Place to Work). Este reconhecimento, que é referência global na identificação de empresas que priorizam o bem-estar, a satisfação e o desenvolvimento de seus colaboradores, reafirma nosso compromisso em ser uma organização onde as pessoas se sentem valorizadas, motivadas e engajadas.

Receber o selo GPTW em 2024 é mais do que uma conquista; é um reconhecimento do esforço conjunto de toda a equipe PESA e um incentivo para continuarmos evoluindo. Este prêmio simboliza não apenas o ambiente de trabalho que construímos hoje, mas também o legado que estamos criando para o futuro. Ele nos motiva a seguir inovando, promovendo a diversidade e garantindo que cada colaborador tenha espaço para crescer, contribuir e prosperar.

Agradecemos a todos os colaboradores, parceiros e comunidades que fazem parte desta jornada. Juntos, estamos provando que um ambiente de trabalho saudável e inspirador é possível, e que ele é a base para um futuro mais sustentável, humano e próspero.

ODS Relacionados com o Tema	
4	8

5.3.6. Indicadores Sociais

A seguir, estão os indicadores do pilar social, que avaliam o desempenho das ações implementadas. Esses dados auxiliam na definição de prioridades e no ajuste de iniciativas futuras.

A. Indicadores Gerais

A.1. Colaboradores por Gênero: Proporção de homens e mulheres em todo o Grupo PESA. Foram considerados os “números totais” de todo o grupo no mês de dezembro de 2024.

GÊNERO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Homens	622	79,8%
Mulheres	157	20,2%
Total	779	100

A.2. Colaboradores por Raça/Cor : Proporção de colaboradores classificados nas categorias étnico-raciais amarelo, branco, indígena, pardo e preto. Foram considerados as “quantidades médias” de colaboradores de todo o Grupo PESA no período de 2024.

RAÇA/COR	QUANTIDADE MÉDIA	PERCENTUAL (%)
Amarela	8	1,00
Branca	636	78,8
Indígena	2	0,20
Parda	128	15,9
Preta	33	4,10
Total	807	100

Obs.: Classificação desenvolvida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para fins estatísticos e sociodemográficos.

A.3. Colaboradores por Gênero em Cargos de Liderança: Proporção de homens e mulheres em cargos de liderança. Este indicador permite verificar a proporção de mulheres em posições gerenciais ou executivas. Foram considerados os “números totais” de colaboradores de todo o Grupo PESA no mês de dezembro de 2024.

GÊNERO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Homens	71	81,6%
Mulheres	16	18,4%
Total	87	100

Obs.: Os cargos considerados foram de Diretores, Gerentes, Coordenadores e Encarregados. Os dados consideram colaboradores afastados e ativos.

A.4. Colaboradores por Tempo de Empresa: Proporção de colaboradores distribuídos pelas faixas de tempo de empresa, registradas na tabela abaixo. Foram considerados as “quantidades médias” de colaboradores de todo o Grupo PESA no período de 2024.

TEMPO	QUANTIDADE MÉDIA	PERCENTUAL (%)
Menos de 1 ano	186	23,05
1 ----- 2 anos	216	26,77
3 ----- 5 anos	138	17,10
6 ----- 9 anos	85	10,53
10 ----- 19 anos	145	17,97
20 ----- 29 anos	26	3,22
30 anos ou mais	11	1,36
Total	807	100

A.5. Colaboradores por Distribuição Etária: Proporção de colaboradores distribuídos pelas faixas etárias registradas na tabela abaixo. Foram considerados as “quantidades médias” de colaboradores de todo o Grupo PESA no período de 2024.

FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE MÉDIA	PERCENTUAL (%)
< 18 anos	2	0,20
18 ----- 29 anos	252	31,2
30 ----- 39 anos	257	31,8
40 ----- 49 anos	214	26,5
50 ----- 59 anos	71	8,80
60 ----- 69 anos	11	1,40
Mais de 70 anos	//	//
Total	807	100

A.6. Colaboradores por Escolaridade: Proporção de colaboradores distribuídos pelos níveis de escolaridade. Foram considerados as “quantidades médias” de colaboradores de todo o Grupo PESA no período de 2024.

ESCOLARIDADE	QUANTIDADE MÉDIA	PERCENTUAL (%)
Pós-graduação	64	7,90
Superior Completo	219	27,1
Superior Incompleto	115	14,3
Médio Completo	374	46,3
Fundamental	35	4,40
Total	807	100

B. Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD)

B.1. Colaboradores PCD: No período de janeiro a dezembro de 2024 a PESA registrou uma média de 21 colaboradores PCD's, considerando neste mesmo período uma média total de 612 colaboradores.

Ressaltamos que essas quantidades se referem exclusivamente à empresa “PESA” e não abrangem outras empresas do grupo, para as quais não dispomos de um número suficiente de colaboradores para cumprir os critérios de PCD's.

B.2. Acessibilidade no Ambiente de Trabalho: Avaliação da acessibilidade física e tecnológica nas instalações da empresa. A PESA possui as adaptações necessárias para os PCD's que desempenham atividades em suas dependências, possuindo acesso por rampa, acessos internos facilitados, cozinhas/toaletes em áreas térreas, toaletes com barras de apoio, e recursos computacionais adequados as atividades.

C. Segurança do Trabalho

C.1. Taxa de Acidente de Trabalho: Número de acidentes por milhão de horas trabalhadas ou número de acidentes por 100 colaboradores.

Considerando um total médio de 568 colaboradores, e que no ano de 2024 ocorreu um único acidente de trabalho, a taxa de frequência de acidentes de 0,82 acidentes por milhão de horas trabalhadas, indicando que o ambiente de trabalho está muito seguro. Esse resultado é bastante positivo pois mostra o compromisso da empresa com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

C.2. Número de Dias Perdidos por Acidentes de Trabalho: Dias de afastamento devido a Acidentes de Trabalho.

O número de dias perdidos por acidentes de trabalho em 2024 foi de apenas 1 dia, referente ao único acidente registrado no período. Esse indicador demonstra que o impacto dos acidentes no ambiente de trabalho foi mínimo, tanto em termos de frequência quanto de gravidade.

D. Taxa de Engajamento dos Funcionários

D.1. Total de Colaboradores: No período de janeiro a dezembro de 2024 teve uma média de 612 colaboradores na PESA. Destacamos que neste total não foram considerados o número de estagiários, todavia, foram considerados os totais de colaboradores afastados. **No ano anterior, encerramos com 579 colaboradores em dezembro de 2023.**

D.2. Índice de Satisfação dos Colaboradores: Índice medido por meio de pesquisas internas de clima organizacional. O índice de satisfação de colaboradores atingido pela PESA foi de 81 pontos, e teve como fonte a Pesquisa GPTW realizada em nossa empresa no mês de junho de 2024.

Obs.: Na pesquisa anterior, realizada em 2022, também alcançamos 81 pontos no índice de confiança, porém, com uma participação de 65% dos colaboradores, menor que em 2024, quando 74% dos colaboradores responderam à pesquisa.

D.3. Turn Over Voluntário e Involuntário: O Turn Over Voluntário é a rotatividade de colaboradores que ocorre quando os próprios funcionários decidem deixar a empresa por vontade própria. Isso inclui demissões voluntárias, pedidos de desligamento, aposentadoria ou transições para novas oportunidades de carreira. Já o Turn Over Involuntário é a rotatividade de colaboradores que ocorre quando a empresa toma a decisão de desligar um funcionário. Isso pode incluir demissões por justa causa, dispensas por baixo desempenho, reestruturações organizacionais, cortes de custos ou término de contratos temporários.

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Média
Mensal	2,7%	4,5%	2,7%	4,5%	4,4%	2,1%	1,5%	2,1%	1,3%	1,3%	1,4%	1,7%	2,5%
Acumulado	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	29%	//

Voluntário	0,37%	1,43%	1,87%	0,88%	0,88%	0,66%	0,22%	0,66%	0,77%	0,44%	0,55%	0,44%	0,8%
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Involuntário	1,28%	2,86%	1,10%	3,74%	1,98%	1,32%	1,10%	1,76%	0,88%	1,10%	0,99%	1,54%	1,6%
--------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Essas métricas ajudam a identificar padrões e causas subjacentes para a rotatividade, permitindo que a PESA tome decisões estratégicas para melhorar a retenção de talentos e otimizar processos internos.

E. Promoção Interna

E.1. Percentual de Promoções Internas: Proporção de cargos de liderança ou supervisão ocupados por funcionários promovidos internamente. Este percentual calculado para o ano de 2024 na PESA foi de 8%, e considerou a relação entre o número de promoções de cargos de liderança em relação ao total geral de promoções ocorridas.

Não temos disponível esse dado.

F. Treinamento e Capacitação

F.1. Horas de Treinamento por Colaborador por Ano: Média de horas de treinamento oferecidas para cada funcionário anualmente.

ÁREA	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR FUNCIONÁRIO
Dep. Serviços	2.280 horas
Dep. Geradores	84 horas
Dep. Marítimo	24 horas

F.2. Percentual de Funcionários que Passam por Treinamentos: Proporção de colaboradores que participaram de atividades de capacitação. Salientamos que alguns destes treinamentos são específicos de cada área (serviços, geradores e marítimo).

ÁREA	PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS PARTICIPARAM DO TREINAMENTO
Dep. Serviços (PESA)	15,20% (95 Colaboradores)
Dep. Geradores (PESA Energia)	14,58% (07 Colaboradores)
Dep. Marítimo (PESA Catarinense)	68,57% (24 Colaboradores)

Obs.: Os percentuais consideraram em dezembro de 2024 os totais de 625 colaboradores para a PESA, 48 colaboradores para a PESA Energia, e de 35 colaboradores para a PESA Catarinense.

G. Voluntariado Corporativo

G.1. Horas Dedicadas ao Voluntariado: Total de horas que os colaboradores dedicaram a atividades voluntárias na PESA, promovidas ou incentivadas pela empresa. Em 2024 foram dedicadas 11.200 horas.

G.2. Percentual de Funcionários Envolvidos em Atividades Voluntárias: Proporção de colaboradores envolvidos em ações de voluntariado. Em 2024, o percentual alcançado foi de 17,97%. Para este cálculo, foram considerados 10 voluntários formalmente nomeados, além de 100 colaboradores eventuais que participaram de atividades relacionadas a doações, em um universo médio de 618 colaboradores da PESA.

G.3. Número de Beneficiados por Ações Sociais: Quantidade de pessoas impactadas positivamente pelas ações sociais realizadas pelo voluntariado da PESA.

AÇÃO SOCIAL	TEMPO (Meses)	PESSOAS IMPACTADAS
Arrecadação - Vítimas Enchentes no RS	3	300 pessoas
Dia das Crianças	1	150 crianças
Páscoa	1	100 pessoas
Coleta de Tampinhas e Lacres	12	200 pessoas
Ação - Coleta e Doação de Agasalhos	1	500 pessoas
Doação de Materiais Escolares p/ RS	2	250 pessoas
Doação de Sangue - Erastinho	1	50 pessoas
Total de Pessoas Impactadas	//	1.550 pessoas

Obs.: O tempo considera não só o dia da ação, como todo o preparativo ocorrido anteriormente.

6. GLOSSÁRIO

Este glossário foi elaborado para facilitar a compreensão dos termos técnicos e conceitos específicos mencionados ao longo deste documento. Aqui, você encontrará definições claras e objetivas que auxiliam na interpretação e no uso adequado das informações apresentadas.

AON: A AON ajuda organizações a projetar e implementar programas de benefícios para funcionários, como planos de saúde, previdência privada e bem-estar no local de trabalho. Eles também fornecem insights sobre tendências de saúde e estratégias para reduzir custos relacionados a benefícios.

Accountability (Prestação de Contas): Termo em inglês que se refere à responsabilização ou prestação de contas. Indica a obrigação de prestar esclarecimentos sobre decisões e ações, garantindo transparência e ética.

CIPA+A (Comissão Interna de Prevenção à Acidentes de Trabalho e Assédio): É uma comissão interna formada por representantes da empresa e dos colaboradores, responsável por identificar e prevenir riscos de acidentes no ambiente de trabalho, promovendo a saúde e segurança dos funcionários. O "+A" inclui a abordagem ao assédio moral, sexual ou outras formas de violência psicológica, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e livre de práticas abusivas. A CIPA+A atua na conscientização, monitoramento e implementação de medidas para prevenir tanto acidentes físicos quanto situações de assédio.

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho): Conjunto de normas que regulamenta as relações trabalhistas no Brasil, estabelecendo direitos e deveres dos empregados e empregadores.

CPT CAT (Certified Power Train Program/Programa Certificado de Trem de Força): No Programa CPT Caterpillar, a máquina é submetida a uma reforma certificada, com foco no motor, transmissão, cardan, diferencial, eixos, radiador e outros componentes do trem de

força. Todos os elementos do Power Train são desmontados, atualizados (com inclusão de melhorias modernizadas) e pintados, garantindo um equipamento renovado e alinhado às especificações técnicas mais recentes.

Compliance: Conjunto de práticas, políticas e procedimentos adotados por uma organização para garantir conformidade com leis, regulamentos, normas e padrões aplicáveis, mitigando riscos legais, financeiros e reputacionais. Envolve também a promoção de uma cultura ética e de integridade no ambiente corporativo.

CRM (Customer Relationship Management): Sistema que gerencia e otimiza interações com clientes, centralizando informações e melhorando a experiência. No contexto comercial, aumenta a eficiência da equipe de vendas, identifica tendências de mercado e fideliza clientes por meio de relacionamentos personalizados.

Due Diligence (Diligência Prévia): É o processo de investigação detalhada de informações sobre uma empresa, negócio ou indivíduo antes de decisões estratégicas. Visa identificar riscos, passivos e oportunidades, garantindo transparência e segurança. É essencial para prevenir problemas futuros em transações comerciais ou parcerias.

EcoVadis: A EcoVadis é a maior plataforma global de certificação de práticas ESG (Ambiental, Social e Governança), reconhecida por fornecer avaliações de sustentabilidade para empresas em diversos setores. Fundada em 2007, a empresa tem sua origem na França e atua como referência mundial no suporte a organizações que buscam medir e melhorar seu impacto socioambiental. Sua metodologia robusta e abrangente é adotada por milhares de empresas em mais de 175 países.

EPI (Equipamento de Proteção Individual): Equipamentos utilizados pelo trabalhador para proteção contra riscos que possam comprometer sua saúde e segurança no ambiente de trabalho, como capacetes, luvas, óculos etc.

ERP SAP ECC: é um sistema de gestão empresarial desenvolvido pela SAP, que centraliza e integra os processos de negócios de uma organização, facilitando a tomada de decisões e a eficiência operacional.

- ERP (Enterprise Resource Planning/Planejamento de Recursos Empresariais): É um software que integra diversos processos e departamentos de uma empresa;
- SAP (Systems, Applications, and Products in Data Processing/Sistemas, Aplicações e Produtos em Processamento de Dados): Empresa alemã líder mundial em soluções de ERP.
- ECC (Enterprise Central Component/Componente Central Empresarial): Versão robusta do ERP SAP para empresas de médio e grande porte.

ESG (Environmental, Social and Governance): Critérios utilizados para avaliar o impacto ambiental, social e de governança de uma organização. Esses fatores são cada vez mais considerados por investidores e stakeholders para medir a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa.

GLP (Gás Liquefeito do Petróleo): É o gás utilizado para cocção de alimentos (cozimento, aquecimento etc.) em fogões, fornos ou outros equipamentos industriais ou comerciais. O gás mais comumente utilizado em refeitórios e cozinhas industriais é o Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), conhecido popularmente como gás de cozinha .

GPTW (Great Place to Work/Um Ótimo Lugar para Trabalhar): É uma consultoria global que avalia e certifica empresas com base no nível de confiança, satisfação e engajamento dos colaboradores. O GPTW utiliza pesquisas e rankings para identificar organizações que promovem um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e produtivo. A certificação é amplamente valorizada no mercado, pois reflete o compromisso da organização com a qualidade do ambiente profissional e a valorização dos colaboradores.

LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018): Legislação brasileira que estabelece regras para a coleta, armazenamento e tratamento de dados pessoais, garantindo maior proteção à privacidade e transparência no uso dessas informações.

LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho): Documento elaborado por profissionais habilitados que avalia os riscos ambientais no local de trabalho e subsidia o pagamento de adicionais de insalubridade ou periculosidade.

MTR (Manifesto de Transporte de Resíduos): Documento que controla e monitora o transporte de resíduos, garantindo que eles sejam manuseados, transportados e descartados de acordo com as normas ambientais vigentes.

NR (Norma Regulamentadora da CLT): Normas técnicas que complementam a CLT, estabelecendo requisitos mínimos para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores em diferentes setores e atividades. Cada NR trata de aspectos específicos, como condições de trabalho, equipamentos de proteção, gestão de riscos e prevenção de acidentes.

ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável): Conjunto de 17 objetivos globais estabelecidos pela ONU para promover o desenvolvimento sustentável até 2030, abrangendo áreas como erradicação da pobreza, igualdade de gênero, ação climática e crescimento econômico.

PCD (Pessoa com Deficiência): Classificação utilizada para identificar indivíduos que apresentam deficiências físicas, sensoriais, intelectuais ou múltiplas, garantindo-lhes direitos específicos, como cotas de emprego e acessibilidade.

PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional): Documento que estabelece procedimentos médicos para monitorar e preservar a saúde dos trabalhadores, incluindo exames admissionais, periódicos e demissionais.

PGRS (Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos): Documento que estabelece as diretrizes, ações e responsabilidades para a gestão adequada dos resíduos sólidos gerados por uma empresa ou instituição. O programa visa minimizar o impacto ambiental, promover a reciclagem, reutilização e destinação correta dos resíduos, em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010).

PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais): Plano que identifica, avalia e controla os riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho, visando proteger a saúde dos colaboradores.

REMAN (Remanufaturadas Caterpillar): São peças usadas, chamadas de "cascos", enviadas pelos clientes para a PESA e substituídas por itens remanufaturados pela Caterpillar. Essas peças passam por desmontagem completa, com troca de componentes desgastados, resultando em qualidade equivalente à de uma peça nova, acompanhada de garantia de 12 meses. Além de reduzir custos para o cliente em relação a peças novas, esse processo promove sustentabilidade ao reutilizar peças que seriam descartadas.

RGEE (Relatório de Gases do Efeito Estufa): Documento que apresenta dados e informações sobre as emissões de gases do efeito estufa (GEE) geradas por uma organização, projeto ou atividade. Utilizado para monitorar, relatar e gerenciar o impacto ambiental, contribuindo para estratégias de redução e sustentabilidade.

SD-WAN (Software-Defined Wide Area Network/Rede de Longa Distância Definida por Software): Tecnologia que utiliza software para gerenciar redes de longa distância, conectando filiais, data centers e nuvens de forma eficiente. Oferece maior controle e desempenho, reduz custos e simplifica a gestão da rede. Permite o uso flexível de conexões de internet e links dedicados. Ideal para suportar mobilidade, segurança e ambientes multicloud.

Selo Committed da EcoVadis: Este selo da EcoVadis é um reconhecimento concedido a empresas que demonstram engajamento ativo em melhorar suas práticas de sustentabilidade e desempenho ESG. Ele destaca o compromisso da organização com metas claras de progresso contínuo em temas ambientais, sociais e de governança. Essa certificação reforça a transparência e a responsabilidade corporativa perante stakeholders.

SIEM (Security Information and Event Management/Gestão de Informações e Eventos de Segurança): Sistema utilizado em informática para monitorar, coletar e analisar logs e eventos de segurança em tempo real, ajudando a identificar e responder a ameaças cibernéticas de forma eficiente.

SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho): Evento anual realizado nas empresas para conscientizar os colaboradores sobre a importância da segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Soft Skills (Habilidades Comportamentais): São habilidades comportamentais ou interpessoais que dizem respeito à forma como uma pessoa se relaciona consigo mesma, com os outros e com o ambiente ao seu redor. As soft skills estão relacionadas a aspectos emocionais, sociais e comunicativos, fundamentais para o sucesso no ambiente de trabalho e na vida pessoal.

Stakeholder : Termo em inglês que se refere a todas as partes interessadas ou impactadas por uma organização, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, comunidades e governo. São essenciais para a definição de estratégias e decisões empresariais.

Tone at The Top (O Exemplo vem de Cima): Expressão que descreve a influência do comportamento e das atitudes da alta liderança na cultura organizacional, especialmente em relação à ética, compliance e governança.



NÃO PESA NADA SER SUSTENTÁVEL

Trade-In: Prática comercial em que um bem/produto é usado como parte do pagamento por um novo, geralmente com um desconto no valor total.