

BALANÇO SOCIAL

2018



Grupo
GraZZiotin

MENSAGEM DA PRESIDENTE

Prezados acionistas, colaboradores, clientes e fornecedores:

O ano de 2018 foi marcado pela estagnação da economia, mostrando um ritmo mais lento que o esperado. Todas essas movimentações do mercado e os novos desafios impostos por elas fizeram de 2018 um ano desafiador.

A política de valorização da “prata da casa” é de um cuidado especial com os recursos humanos, contribuindo para um resultado melhor em produtividade. Em consequência dos trabalhos de treinamento e desenvolvimento, através do EAD (Educação À Distância) do Portal do Conhecimento, tivemos desempenho e eficiência das equipes nos resultados.

Com isso, focamos na atuação e controle de nossos indicadores de RH, pois, julgamos ser nosso diferencial, sem descuidar de manter nossas condições de crédito aos nossos clientes.

Incentivamos nossas equipes a buscarem incansavelmente a conquista de novos clientes através da captação e aproveitamento em novas vendas.

Acreditamos que todas as movimentações durante o ano de 2018 proporcionaram para a

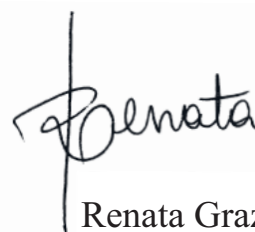
companhia uma expectativa promissora para 2019. Nosso maior desafio é manter-se em constante crescimento, valorizando o potencial humano da companhia e gerindo da melhor forma os recursos.

Nosso slogan para 2019 é: Pessoas que Encantam, Fidelizam Clientes.

Em outras palavras, nossos colaboradores sabem que o contato com os nossos clientes internos e externos são determinantes para fortalecer essa parceria com a empresa, por isso nosso esforço em proporcionar aos clientes a melhor experiência possível nesse momento.

Seguimos confiando nos valores já consolidados ao longo dos 69 anos de história, confiando nas pessoas para desenvolver o melhor trabalho como principal ferramenta na busca incessante de resultados. Seguimos firmes rumo aos 70 anos.

Agradecemos a todos que fizeram parte dos resultados de 2018, que com empenho e dedicação contribuem para o crescimento contínuo da empresa.



Renata Grazziotin
Presidente

Grupo

Grazziotin

QUEM SOMOS



Somos uma empresa do comércio varejista com atuação nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

A sede está situada na cidade de Passo Fundo/RS, em uma área com 85.600m², onde se encontram o Centro Administrativo, Centro de treinamento (com salas e laboratório de informática) e Centros de Distribuição.

Totalizando 334 pontos de venda, o Grupo Grazziotin é composto por quatro redes de lojas.



A Rede Grazziotin é composta por 66 lojas de departamentos (referência: 12/2018). É especializada em comercializar moda feminina, masculina, infantil, íntima, calçados, cama, mesa, banho e decoração, com foco direcionado em produtos de qualidade com preço baixo, proporcionando a seus clientes excelentes condições de consumo por meio de um crediário flexível e de autosserviço.



A Rede Tottal opera atualmente com 55 lojas, com direcionamento aos públicos B e C. A rede é especializada em comercializar produtos de utilidade para o lar nos setores de cama, mesa, banho, bazar, decoração e lazer.



A Rede Pormenos é composta por 191 lojas. Comercializa produtos de preços baixos e ótimas condições de pagamento a fim de atender as classes C e D. É voltada ao autosserviço e tem como segmento linha íntima, confecções, calçados, cama, mesa e banho.



E por fim, a Rede Franco Giorgi é especializada em comercializar moda masculina com marca própria e é voltada ao atendimento personalizado, visando a satisfação do cliente. Busca entender a necessidade de compra para oferecer produtos com qualidade e conforto a preço competitivo, tendo como público-alvo as classes B e C. Conta atualmente com 21 lojas.

PRINCÍPIOS GRAZZIOTIN

01 SER HUMANO COMO MAIOR VALOR

Por sua participação, torna-se agente na construção da cultura da empresa.

02 INOVAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Impulsionam a empresa para o crescimento contínuo e sólido.

03 A CONFIANÇA RECÍPROCA

É essencial para que todos possam se envolver com os projetos e desafios lançados pela empresa.

04 O TRABALHO CONSTANTE

Aliado ao empenho e à dedicação, é fator que diferencia o colaborador Grazziotin.

05 A ÉTICA, A DISCIPLINA, A JUSTIÇA E A HONESTIDADE

São os valores que norteiam a empresa e seus colaboradores em todas as ações.

06 O CLIENTE

É a fonte dos nossos recursos. Por isso, nossas ações devem ser sempre na busca de sua satisfação.

07 DISPOSIÇÃO PARA AÇÃO

Pela consciência da importância do trabalho em equipe, faz com que todos busquem a otimização dos resultados.

GRAZZIOTIN E A GESTÃO DE PESSOAS

O ano de 2018 foi desafiador para os Recursos Humanos devido ao cenário econômico. Tivemos de adequar técnicas e agir em busca de maior produtividade e eficiência dos colaboradores em seus respectivos setores, e para que isso fosse possível, continuamos acreditando que o investimento no Ser Humano é requisito básico, o que sustenta nossas estratégias comerciais.

Seguimos confiantes que o Recrutamento e Seleção de colaboradores é de extrema importância para a Empresa, pois consideramos que o processo seletivo eficaz opta por selecionar pessoas que visualizem na Grazziotin princípios e valores alinhados aos seus.

Ao recrutarmos novos talentos investimos forte no treinamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em vista que nossas promoções são realizadas 100% com a prata da casa. Buscamos, através de programas estruturados, desenvolver as competências necessárias para o crescimento profissional, o que, por sua vez, impulsionará o crescimento da Companhia.

O ensino a distância tem se destacado e

sido fundamental na preparação e capacitação de nossos colaboradores. Os projetos de rodízio de funções do Grupo de Desenvolvimento oportunizam a todos o acesso ao conhecimento de diversas funções e com isso potencializam o desenvolvimento de todos.

O sucesso desses projetos faz com que tenhamos novas iniciativas sendo avaliadas a cada ano. A empresa disponibiliza o acesso ao conhecimento dos colaboradores e eles fazem a sua parte acessando essas informações por meio de um ambiente virtual de aprendizagem, o Portal do Conhecimento Grazziotin. Outro projeto muito importante, é o dos “Cases de Sucesso”, no qual disseminamos o conhecimento divulgando práticas implementadas por colaboradores que renderam bons resultados e que servem de exemplo às demais equipes, sendo multiplicadas dentro da empresa.

Nosso Slogan para 2019 é “Pessoas que Encantam, Fidelizam Clientes”, o que traduz a importância de prestar um bom atendimento para que possamos fidelizar cada vez mais nossos clientes.



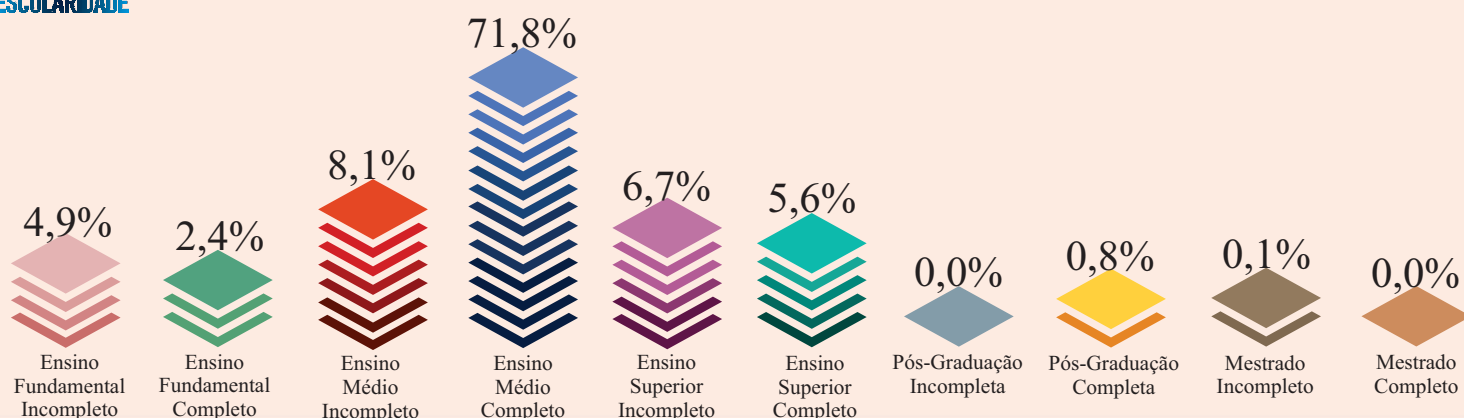
PERFIL DOS COLABORADORES

O Grupo Grazziotin conta com 2.404 colaboradores (Dezembro/2018)

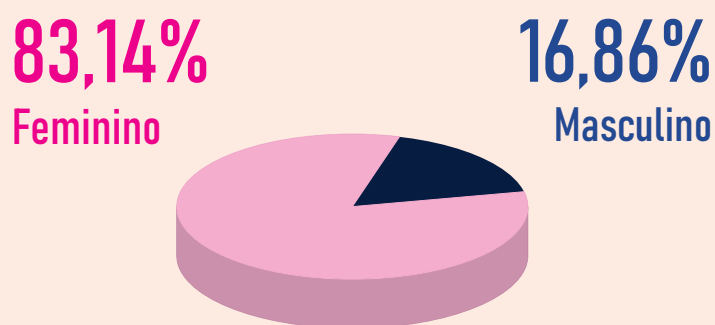
FAIXA ETÁRIA



ESCOLARIDADE



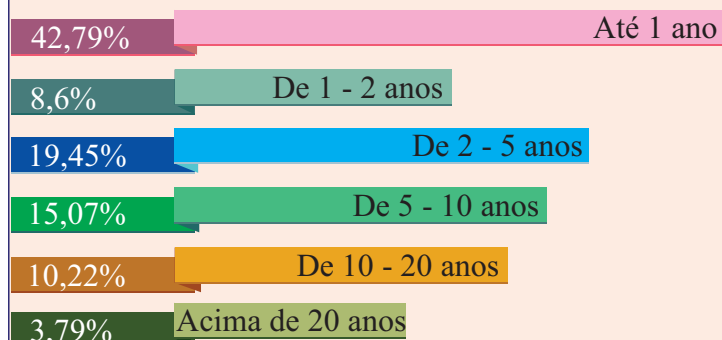
SEXO DOS COLABORADORES



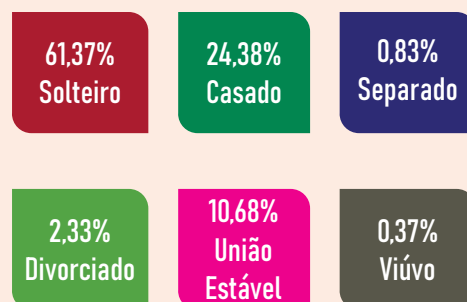
SEXO CHEFIA



TEMPO DE EMPRESA



ESTADO CIVIL



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O **know-how** na seleção de pessoas é uma procura constante, nossa empresa tem como objetivo contratar pessoas certas para o lugar certo, além de identificar profissionais qualificados ou potencialmente capazes de desenvolver-se.

Nossa cultura de desenvolvimento interno é apresentada para o candidato ao longo do processo de recrutamento e seleção, por meio do plano de carreira que o colaborador terá ao empenhar seus esforços e habilidades na condução de seu trabalho, visando o desenvolvimento pessoal e profissional.

A companhia mantém-se destacando no aspecto de proporcionar o primeiro emprego para os novos profissionais do mercado. Em 2018 a Grazziotin oportunizou a conquista do primeiro emprego para 145 pessoas.

“ Antes de iniciar a entrevista procuro ouvir a área de recrutamento, questionando o que sentiu do candidato, assim como também analiso a ficha, por exemplo: histórico familiar, grau de escolaridade, experiências de trabalho (caso tenha). Estas informações nos possibilitam ter uma visão mais ampla e contribuem para uma entrevista mais assertiva.

Enfatizamos e muito as oportunidades que ao longo do tempo vão acontecer, paralelamente comentamos que a empresa disponibiliza ferramentas que vão contribuir para o desenvolvimento do colaborador, tais como: G-10, grupo de leitura, GDe etc...

Após a contratação, no início de suas atividades sempre colocamos o colaborador contratado junto com outro colega para lhe ensinar e dar conhecimento das operações, é muito importante que coloquemos este novo colaborador junto a um colega experiente, comprometido com o trabalho, com a empresa e consigo próprio, assim o novo colaborador com certeza poderá se espelhar em bons exemplos.

Depoimento de Roberto Antônio Magro - Supervisor de Logística.

TURNOVER

A análise da rotatividade das pessoas na empresa (**Turnover**) é significativo para os negócios de qualquer empresa, acreditamos que um bom índice simboliza a confiança entre o colaborador e a companhia, aproveitando melhor os investimentos realizados em treinamentos e desenvolvimento. Isso reforça o terceiro Princípio Grazziotin: A confiança recíproca é essencial para que todos possam se envolver com os projetos e desafios lançados pela empresa.

No ano de 2018 o Grupo Grazziotin atingiu um índice de **Turnover** de 2,43% de média mensal, ou seja, um colaborador permanece, em média, cerca de 42 meses em nossa empresa.

JOVEM APRENDIZ

O programa Jovem Aprendiz é voltado para a preparação e implantação de jovens, entre 14 e 24 anos, no mercado de trabalho, sendo uma grande parte sem experiência profissional.

Na companhia, o Jovem Aprendiz assume uma função importante no seu próprio desenvolvimento profissional, contribuindo nas tarefas diárias no período em que realizam o estágio prático, o que estimula a autonomia, a responsabilidade e habilidade nas atividades desenvolvidas.

Em 2018 foram admitidos 81 aprendizes que se capacitaram através de cursos em instituições credenciadas e aplicaram esse conhecimento na empresa.

“ Escolhi trabalhar no Grupo Grazziotin pelo fato de ser uma empresa grande e bem organizada, tive relatos de amigos que tiveram uma boa experiência, acredito que muitos gostariam de trabalhar aqui.

Estou tendo uma boa vivência de trabalho, fui muito bem acolhido e tenho uma excelente relação com meus colegas, todos me ajudam sempre que há necessidade. Resumindo, estou muito contente em trabalhar aqui e recomendaria esta experiência para meus amigos.

Depoimento de Rafael Benedetti - Jovem aprendiz.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Acreditamos que a inclusão de pessoas com deficiência na empresa é uma oportunidade de interação constante em meio a sociedade, incentivando-os na busca de uma formação profissional e cultivando o respeito e a diversidade.

As pessoas especiais interagem, desenvolvem-se e crescem no Grupo. Consideramos essa ação de grande importância, porque valoriza o potencial desses colaboradores que muito têm a contribuir.

Encerramos o ano de 2018 com 116 colaboradores com deficiência, inseridos em diversos setores (lojas, administração e logística) da Companhia.

PROJETO CRESCER

A nossa empresa, com o Projeto Crescer, visa atrair, desenvolver, capacitar e captar talentos, preparando os colaboradores, desde o seu ingresso, para oportunidades de crescimento na empresa, podendo estes projetar sua trajetória.

O Projeto tem se mostrado eficiente na medida em que proporciona desenvolvimento àqueles que se dedicam, visando conquistar novos ensejos para a sua carreira profissional. Há um ganho significativo de produtividade por promover colaboradores que já conhecem a nossa cultura, nossos princípios e disciplina, além de valorizar e motivar os colaboradores. No dizer popular é a valorização da “Prata da Casa”.

O investimento do grupo em 2018 foi de 0.6% da venda líquida no público interno a partir de atrações, treinamentos e desenvolvimento dos profissionais.

Durante o ano de 2018, ocorreram 82 promoções gerenciais.



Gerentes em treinamento em Passo Fundo.

PORTAL DO CONHECIMENTO GRAZZIOTIN

Há anos buscamos práticas para que a gestão do conhecimento aconteça de maneira integrada, já que a atualização e qualificação constantes nos colaboradores são condições indispensáveis num mercado cada vez mais competitivo.

Considerando que as nossas equipes estão espalhadas por toda a Região Sul do País, o Portal do Conhecimento Grazziotin torna-se ferramenta importante nos processos de partilha de conhecimento; exemplo claro dessa função é disponibilizar a todos os colaboradores Manuais de Processos, Cases de Sucesso sobre ações comerciais e administrativas.

Buscando acompanhar o avanço tecnológico e obter melhores resultados no processo de desenvolvimento à distância, em 2018 o Grupo Grazziotin investiu em uma nova plataforma de gestão de aprendizagem, treinamentos e pessoas com um novo Portal do Conhecimento, que apresenta uma interface moderna e possibilita a divulgação de conteúdos lúdicos.

A Integração do Novo Colaborador; G-10, Academia de Líderes; (TPD) - Treinamento Programado à Distância; Informativos de Produtos; Treinamento Gerencial; Grupo de Desenvolvimento (GD); Rodízio de Funções e empréstimos de livros da Grazzioteca são outros exemplos de processos que estão disponíveis no Portal.

Temos, ainda, um ambiente no Portal Do Conhecimento chamado Espaço Viva Bem, criado para que todos possam participar de Campanhas e Eventos através de leituras e fóruns. O objetivo é a aproximação dos colaboradores e criação de debates que auxiliarão no desenvolvimento e manutenção do clima organizacional.

Temos certeza de que a plataforma de desenvolvimento a distância acelera o aperfeiçoamento das equipes, colabora com o aumento da produtividade e contribui com a disseminação dos valores e princípios do Grupo.



CONHECIMENTO TRANSFORMA

ASSESSORIA DE DESENVOLVIMENTO E COMUNICAÇÃO

Um dos pontos fortes do Grupo Grazziotin é o investimento em treinamento e desenvolvimento, uma das principais formas de aperfeiçoamento pessoal e profissional que consiste em aprimorar o conhecimento e as habilidades dos colaboradores.

E por acreditar que desenvolver os colaboradores é fundamental, há 49 anos a Grazziotin criou um departamento exclusivamente para treinar nossos colaboradores: A Assessoria de Desenvolvimento e Comunicação, que é composta por uma Gerência e mais sete Instrutores, dedicados a treinar e desenvolver equipes.

Para ministrar cursos a distância, utiliza-se o Portal do Conhecimento Grazziotin. Neste contexto de cursos presenciais e a distância, foram realizados, no ano de 2018, um total 348.096 horas de treinamento, perfazendo 145 horas de treinamento por colaborador.

PROJETO G-10

O G-10 (Grupo de dez) é um grupo de no máximo dez pessoas unidas entre si e aos demais grupos em torno de um objetivo comum: o de identificar, analisar e resolver possíveis situações e problemas de sua área, bem como aperfeiçoar funções, tarefas e procedimentos, elaborando estratégias para que os resultados sejam atingidos. Ao mesmo tempo, desenvolvem atividades visando o crescimento cultural e o aperfeiçoamento profissional de cada integrante.

Cada loja/setor possui o seu G-10, formado pelos colaboradores e é coordenado por meio de reuniões quinzenais. São nessas reuniões que o grupo interage e busca soluções e/ou alternativas para assim ser de fato agente da mudança.

Em 2018, exerceram o papel de Líder G-10, 368 colaboradores, apresentando uma excelente atuação, essa atividade desperta a vocação para a liderança. É comprovado que no processo interno de recrutamento de novos Gerentes a maioria absoluta é oriunda das lideranças de G-10. Este projeto, em 2018, somou 78.852 horas de treinamento presencial e a distância através de reuniões.



Líderes G-10 em encontro anual.

TPD - TREINAMENTO PROGRAMADO A DISTÂNCIA

O Treinamento Programado a Distância (TPD) é essencial para o desenvolvimento dos colaboradores em suas áreas de atuação, pois atende a todos de forma efetiva e de qualidade. É realizado através do Portal, com supervisão e orientação do Gerente, com o propósito de oferecer capacitação e conhecimento técnico às equipes nos seus próprios locais de trabalho. No ano de 2018 foram mais de 3.017 colaboradores aliando teoria à prática, somando cerca de 12.463 horas de treinamento a distância.

GD



CONSTRUINDO MINHA CARREIRA

Sabendo que nossas promoções gerenciais são 100% internas, a prática de transmitir conhecimento e treinar habilidades é essencial em um processo de ensino aprendizagem contínuos, afinal, desenvolver pessoas requer responsabilidade, atenção e empenho.

O integrante, com o seu conhecimento sobre a empresa e através da Assessoria de Desenvolvimento e Comunicação, realiza treinamentos com duração de um ano, para aperfeiçoar os conhecimentos teóricos e práticos, leituras obrigatórias, criação de Cases de Sucesso, aplicações de **Checklist** e participações no Portal do Conhecimento.

Finalizando o treinamento do GD com sucesso, o integrante participa do Processo de Seleção que implicará na aprovação ou não naquele momento para o ingresso na Academia de Líderes - estágio de aproximadamente 30 dias em outra loja, a fase que conclui o processo e habilita o integrante a assumir o cargo de gerência em uma loja.

Esse processo é extremamente importante para a aprendizagem, pois é a oportunidade de praticar, com decisões que exigem liderança e conhecimento gerencial.

ACADEMIA DE LÍDERES

A Academia de Líderes tem como base a Gestão de pessoas, que visa desenvolver aspectos comportamentais essenciais à função gerencial; e a Gestão de negócios, com o objetivo de aprofundar o conhecimento técnico da gestão comercial e administrativa.

A partir do egresso, os colaboradores passam a assumir a função de Gerentes Trainees. O processo de treinamento tem duração de 30 dias, num total de 240 horas, sendo 24 dessas em sala. Nas demais horas, os Gerentes Trainees realizam estágio supervisionado em lojas ou departamentos previamente definidos de acordo com as características de cada grupo, visando aliar a teoria à prática. em 2018 formaram-se 60 novos Gerentes.

RODÍZIO DE FUNÇÕES

O rodízio de funções busca preparar os colaboradores para executar diversas funções em seu ambiente de trabalho, oferecendo oportunidade de conhecer e exercitar atividades diferentes dentro da Empresa.

Neste processo, o colaborador atua em praticamente todas as áreas que compõem o setor ou departamento no qual ele está inserido, conhecendo melhor as rotinas, procedimentos e funcionalidades, praticando este trabalho por um determinado período de tempo.

Em 2018 o número de colaboradores que participaram do rodízio de funções foi de 1.233, somando 22.572 horas de treinamento.

A rotatividade é capaz de aumentar o nível de conhecimento de quem a pratica, proporcionar descobertas de aptidões e evitar o trabalho repetitivo, melhorando a qualidade de vida dos colaboradores.

CASES DE SUCESSO

Este Projeto é voltado à gestão do conhecimento e tem como objetivo fazer com que as equipes compartilhem experiências obtidas através de práticas e estratégias que deram certo, mostrando quais os caminhos percorreram para o alcance de resultados positivos em determinado assunto nas lojas e/ou setores.

Esse projeto atingiu *status* tão importante que passou a ser parte integrante das apresentações na Convenção anual de Gerentes.

No ano de 2018 foram divulgados 88 Cases de Sucesso no Portal do Conhecimento. Desses, quatro foram apresentados na 41ª Convenção de Gerentes do Grupo Grazziotin. A prática de valorizar e reconhecer ações positivas através de apresentações na Convenção anual acontece desde 2007.

Acreditamos que a cultura de troca de experiências é o maior valor colaborativo de um indivíduo que pensa no todo. Esse Projeto, além de agregar valor no funcionamento das atividades diárias e consequentemente nos resultados, estimula e incentiva o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais e pessoais. Por fim, temos consciência de que quando crescemos de forma colaborativa, a confiança recíproca entre colaborador e empresa é maior e o engajamento é uma consequência, pois flui naturalmente.



Gerente recebendo homenagem do diretor pela apresentação de Case de Sucesso na 41ª Convenção Grazziotin.

GRAZZIOTIN (BIBLIOTECA)

O Grupo Grazziotin possibilita aos colaboradores uma biblioteca que conta com um acervo de aproximadamente 1.700 volumes, classificados em diversos gêneros, os quais se destacam: liderança, autoajuda, vendas, marketing, compras, administração, comportamento e literaturas, visando antes de tudo, promover o incentivo à leitura.

O livro pode ser solicitado pelo colaborador para leitura por meio de um sistema on-line (no Portal), permanecendo com o material por um período de até 40 dias.

Em 2018, entre as solicitações diárias, somadas às leituras acompanhadas, foram realizados cerca de 804 empréstimos de livros aos nossos colaboradores. Os livros mais solicitados no ano foram: De volta ao mosteiro - James C. Hunter, O gerente minuto - Kenneth Blanchard e Vá direto ao assunto de Stuart R. Levine.

INCENTIVO À LEITURA

O Grupo Grazziotin tem a consciência de que a leitura eleva a capacidade criativa dos colaboradores, além de ampliar o vocabulário e desenvolver a maneira como o profissional se expressa. Por isso, incentiva este hábito dispondo livros de gêneros diversos, permitindo a escolha para que a iniciativa de incentivo à leitura motive os colaboradores.

O acervo é utilizado também para a realização da Semana da Leitura, em que se promovem atividades, dispõem-se de dicas de livros e textos que enfatizam a importância do hábito da leitura.

RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

O reconhecimento das pessoas é incentivado diariamente em nossa empresa, por isso é cultura valorizar cada ação positiva de nossos colaboradores. Nossa crença é que aqueles que constroem a empresa devem ser valorizados e incentivados constantemente em seus locais de trabalho.

Além das atitudes informais de reconhecimento e valorização, destacamos abaixo algumas situações especiais em que há reconhecimento formal:

- Homenagem aos colaboradores a cada quinquênio junto à nossa empresa. Os aniversariantes são homenageados através da entrega de alguma lembrança, viagens com família ou homenagem prestada em novembro por ocasião da realização da “Convenção” (encontro anual de todos os gestores e cônjuges para celebrar as conquistas do ano e apreciar os novos desafios para o ano que se aproxima), conforme o tempo de empresa;

- Por meio da divulgação de Cases de Sucesso, que são ações diferenciadas de colaboradores e equipes que se destacam no Grupo. Esta é a forma de reconhecer atitudes positivas para que sirva de exemplo para toda a companhia. No final do ano, os Cases que mais se destacam são apresentados como exemplos de boas práticas a todos na “Convenção”;

- Oportunidade de crescimento: 100% das promoções gerenciais são internas;

- Momentos importantes na vida pessoal dos colaboradores, tais como: aniversário, casamento, nascimento de filho também são valorizadas através de presentes.



Colaboradores utilizando o acervo da Grazzioteca.



Aniversariantes de tempo de empresa sendo homenageados na 41ª Convenção Grazziotin.

Além disso, o departamento de Assessoria de Desenvolvimento e Comunicação desenvolve eventos com o objetivo de dar subsídios para continuação do bom clima organizacional. Um bom exemplo disso é o Mês da Amizade, que durante todo o mês de setembro são realizadas atividades com uma temática principal, em 2018 o tema foi Espalhe Respeito.



Equipe G-10 no encerramento do Mês da Amizade.

APR - AVALIAÇÃO POR RESULTADOS

O Grupo Grazziotin valoriza o esforço de cada um desde 1994 através da APR, que é uma participação nos lucros da empresa. Esta consiste em uma gestão compartilhada, por meio da qual nossos colaboradores tornam-se agentes do negócio. Esta gestão é resultado da clareza dos objetivos propostos, pois todos podem participar ativamente e influenciam diretamente os resultados obtidos.

Os colaboradores acompanham, passo a passo, seu desempenho na busca das metas, facilitado pela empresa que mantém uma política de transparência em suas ações, informando com frequência os resultados alcançados. Esse modelo de administração proporciona a cada colaborador a recompensa na medida exata do seu esforço e resultados obtidos.

A APR é para nós muito mais do que apenas colher os resultados: em que as equipes unem-se para pensar e produzir juntas, gerando conhecimento, compartilhando esse conhecimento e realizando o que foi pensado.

O valor distribuído em decorrência da APR no ano de 2018 foi cerca de R\$ 5.800.000,00 (cinco milhões e oitocentos mil reais).

ASSISTÊNCIA SOCIAL E RECREATIVA

A Assistência Social Recreativa é uma conta contábil específica para investimento na socialização das equipes (Assistência Social Recreativa) tem como finalidade proporcionar aos colaboradores maior integração por meio de confraternizações que buscam a valorização de todos como equipe.

Esses momentos são oportunizados através de eventos realizados em datas comemorativas como: Natal, Aniversário da Empresa, Dia do Trabalho, na Distribuição dos Lucros - APR, Aniversário dos colaboradores por tempo de empresa, entre outras. Essas ocasiões são especiais, por isso são promovidas e incentivadas por todos na Grazziotin.

INVESTIMENTO EM SAÚDE E PREVENÇÃO

Há uma preocupação em mantermos o cuidado constante na área da saúde, pois acreditamos que o investimento nessa área traz benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa, afinal reduz a frequência de acidentes e a concorrência de doenças, proporcionando bem-estar aos colaboradores.

O objetivo é continuar atuando preventivamente por meio de muita informação. Para isso possuímos uma equipe atuante no Sesmt (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), como também a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e a Brigada de Incêndio com participações atuantes no dia-a-dia.

Temos consciência de que nem sempre prevenir é suficiente, razão pela qual o Grupo Grazziotin disponibiliza aos seus colaboradores atendimento médico e odontológico.

EMPRÉSTIMOS

Em momentos de possíveis dificuldades causadas por desequilíbrio financeiro, o Grupo Grazziotin auxilia os colaboradores, podendo estes recorrer a um empréstimo de forma rápida e segura. O benefício consiste em auxiliá-los financeiramente, disponibilizando empréstimos a juros simbólicos e, assim, restabelecer sua tranquilidade, de maneira que não precisem recorrer a outros meios onerosos.

PROJETO GRAZZIOTIN EM CANTO CORAL GRAZZIOTIN

Este projeto foi formado para que os colaboradores que possuem aptidão para o possam dedicar algumas horas para essa prática com o apoio da empresa, que cede o local, professor e parte do seu horário de expediente para esse fim. O coral está presente nos eventos mais importantes do Grupo, realizando diversas apresentações durante o ano, dentre tantas atividades, destacamos missas, eventos festivos, datas comemorativas e convenções.

O coral também se torna um meio para o desenvolvimento de habilidades e competências de nossos colaboradores, tais como: o comprometimento, (visto que somente colaboradores avaliados por boa produtividade, participam do projeto), a dicção, postura, desinibição e disciplina.



Projeto Coral Grazziotin realizando apresentação na 41ª Convenção.

ASSOCIAÇÃO DOS COLABORADORES

Com a finalidade de oportunizar momentos de lazer e integração aos colaboradores, bem como estreitar relacionamentos através de integrações com quem faz a empresa seguir adiante, o Grupo Grazziotin possibilita aos associados uma área composta por salão de festas, quiosque, quadra de vôlei, campos de futebol sete e *playground* para diversão dos filhos de colaboradores.

A administração dessa associação fica por conta dos próprios colaboradores que buscam benefícios que se revertam a todos.

MEIO AMBIENTE

Há um investimento em diversas atitudes visando a preservação do meio ambiente. Algumas ações são empreendidas na busca de uma empresa socialmente responsável: as folhas de papel descartadas, das quais foi utilizada apenas uma face, bem como relatórios que já foram usados são reaproveitados por meio de blocos de anotações ou rascunhos. Demais papéis são colocados separadamente no lixo, para que sejam recolhidos por uma empresa especializada em reciclagem.

A empresa busca, também, através do programa Ambiente Limpo, criar campanhas com intuito de conscientizar os colaboradores quanto à importância de evitar o desperdício e realizar diariamente práticas sustentáveis.

Em 2018, foram recolhidos de nossas lojas 378.217 Kg de papelão, evitando o corte de 8.316 árvores, e 32.880 Kg de plástico para reciclagem.

RESTAURANTE

A Grazziotin dispõe de um moderno espaço para restaurante que hoje serve em média 180 refeições diárias, tendo como preocupação principal manter uma alimentação saudável e balanceada, servida em um ambiente limpo e agradável, além de promover integração entre os profissionais.

ral, Recreativa, Beneficente São João Bosco), Cejume (Centro Juvenil Mericiano) e Assistência Social Diocesana Leão XIII;

Projeto Comdica (Conselho Municipal da Criança e do Adolescente);

Esporte Clube Vila Nova - promovendo integração e educação das crianças através do incentivo ao esporte;

Participação efetiva em campanhas como para arrecadação de agasalho, brinquedos e livros, criando junto aos colaboradores e a sociedade a cultura de ajuda mútua;

Calendário de visitas de alunos graduados dos mais diversos cursos e instituições da cidade e região, promovendo a integração entre a teoria e a prática, imprescindível à formação profissional.



Colaboradores no restaurante da empresa.

GRAZZIOTIN NA COMUNIDADE

Abaixo, destacamos algumas ações realizadas, visando integração com a comunidade:

Acompanhamento, ajuda e auxílios à instituições como: APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), Socrebe (Sociedade Cultu-

INCENTIVO À CULTURA

O Grupo Grazziotin investe no incentivo à cultura através da parceria mantida com o Grupo Teatral Cia da Cidade, o qual é patrocinado em projetos desenvolvidos nesta área e que tenham como objetivo levar a cultura e o entretenimento a diversas cidades do país. O Grupo teatral está presente em diversos eventos festivos da empresa.



Apresentação cultural da Cia da Cidade na 41ª Convenção Grazziotin.

DEMONSTRAÇÃO

DO VALOR ADICIONADO

	CONTROLADORA		CONSOLIDADO	
	01/JAN/18 A 30/DEZ/2018	01/JAN/18 A 30/DEZ/2018	01/JAN/18 A 30/DEZ/2018	01/JAN/18 A 30/DEZ/2018
1. RECEITAS	622.297.458	572.501.364	627.053.292	578.801.193
1.1 Vendas de mercadorias, produtos e serviços	634.228.004	581.205.921	638.479.619	585.197.223
1.2 Resultado de Operação com TM	-	-	50.9047	2.470.066
1.3 Outras receitas	147.010	682.640	664.325	723.155
1.4 Receitas relativas à construção de ativos próprios	308.601	211.806	308.601	593.155
1.5 Provisão para créditos de liquidação duvidosa - Reversão/Constituição	(12.386.157)	(9.599.003)	(12.450.157)	(10.182.406)
2. INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS	(328.824.505)	(302.286.292)	(329.697.181)	(306.799.204)
2.1 Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	(283.532.530)	(263.086.597)	(284.986.244)	(265.050.302)
2.2 Materiais, energia, serviços de terceiros e outras despesas operacionais	(45.211.715)	(39.000.074)	(44.538.677)	(40.514.011)
2.3 Perda / Recuperação de valores ativos	-	-	(58.000)	-
2.4 Outros	(80.260)	(199.621)	(114.260)	(1.234.891)
3. VALOR ADICIONADO BRUTO	293.472.953	270.215.072	297.356.111	272.001.989
4. DEPRECIAÇÕES / AMORTIZAÇÕES	(12.177.213)	(12.194.245)	(13.227.548)	(12.397.544)
5. VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ENTIDADE	281.295.740	258.020.827	284.128.563	259.604.445
6. VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	41.729.845	47.167.610	42.947.802	48.634.771
6.1 Resultado de equivalência patrimonial	2.517.857	4.056.470	3.247.820	2.972.940
6.2 Receitas financeiras	39.211.988	43.111.140	39.692.982	45.661.831
6.4 Outras	-	-	7.000	-
7. VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR	323.025.585	305.188.437	327.076.365	308.239.216
8. DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	323.025.585	305.188.437	327.076.365	308.239.216
8.1 Pessoal	81.540.916	74.638.535	83.194.036	76.088.465
8.1.1 Remuneração direta	65.910.819	58.828.461	67.346.109	60.128.134
8.1.2 Benefícios	10.283.372	10.808.286	10.447.106	10.902.959
8.1.3 E.G.T.S	5.346.725	5.001.788	5.400.821	5.057.372
8.2 Impostos, taxas e contribuições	153.329.365	135.566.786	154.812.764	137.075.044
8.2.1 Federais	71.441.283	62.827.583	72.762.419	64.076.243
8.2.2 Estaduais	80.781.151	71.842.938	80.781.151	71.973.320
8.2.3 Municipais	1.106.931	896.265	1.269.194	1.025.481
8.3 Remuneração de capitais de terceiros	34.390.020	33.582.684	35.304.281	33.675.275
8.3.1 Juros	9.779.549	11.377.109	10.483.789	11.450.797
8.3.2 Aluguéis	24.610.471	22.205.575	24.623.716	22.224.478
8.3.3 Outras	-	-	196.776	-
8.4 Remuneração de Capitais Próprios	53.765.284	61.400.432	53.765.284	61.400.432
8.4.3 Lucros Retidos	53.765.284	61.400.432	53.766.098	61.400.438
8.4.4 Participação dos Não Controladores nos Lucros Retidos	-	-	(814)	(6)