



Relatório ESG



2022

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

Sumário

Introdução

O GRUPO GRAZZIOTIN
NOSSO NOVO RELATÓRIO

Social

VALOR GERADO
PESSOAS
PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO
SAÚDE

Nossos Segmentos

GRAZZIOTIN S.A.
NOSSOS NEGÓCIOS

Ambiental

RECICLAGEM
AÇÕES NAS CONTROLADAS

Governança

GOVERNANÇA CORPORATIVA
ÉTICA E CONDUTA
LGPD

O Grupo Grazziotin

01

A **Grazziotin S.A. (Controladora)** é uma **sociedade anônima de capital aberto**, com sede social na Rua Valentin Grazziotin, n.º 77, em Passo Fundo – RS. Ela tem como empresa controladora a VR Grazziotin S.A. Administração e Participações e é registrada na B3 S.A.– Brasil, Bolsa Balcão sob os códigos **“CGRA3 e CGRA4”**.



Nosso novo Relatório

A companhia sempre buscou alinhar seus negócios com práticas sustentáveis. Desde 2008, reporta suas práticas sociais e ambientais no Balanço Social, que, em 2019, teve publicada sua última versão. Este ano, **buscando evoluir cada vez mais nos processos** para apresentar indicadores no desempenho ambiental, social e de governança, apresenta o primeiro Relatório ESG. Nele, reporta inícios de projetos, algumas consolidações e compromissos com seus stakeholders, no que se refere à pauta ESG.



Dúvidas com relação ao conteúdo deste Relatório devem ser direcionadas ao endereço: investidor@grazziotin.com.br

Confira as nossas últimas publicações:





Sobre nossas ações
para alcançar os
**Objetivos de
Desenvolvimento
Sustentável
no Brasil.**



Condições de trabalho e qualidade de vida

Saúde e segurança, qualidade de vida, salários justos e compatíveis com o setor.

A empresa está permanentemente empenhada na promoção de trabalho digno e na defesa dos direitos das pessoas envolvidas na cadeia de fornecedores. Ao longo de seus 72 anos de história, ela se tem orgulhado de ser uma empresa geradora de muitos empregos de qualidade.



Diversidade e inclusão

Programas que buscam prevenir, mitigar ou remediar a discriminação e promover a diversidade.

No movimento pela sustentabilidade do Grupo Grazziotin, a diversidade, a inclusão e a representatividade têm protagonismo. A Companhia defende o direito ao trabalho, respeita e valoriza a diversidade e gera um ambiente de oportunidades profissionais para as pessoas, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, etnia, religião ou deficiência.



Gestão de Resíduos

Iniciativas ou práticas que visam a reduzir/reutilizar/ressignificar desperdícios e resíduos têxteis

As iniciativas do Grupo Grazziotin buscam dar uma nova finalidade para o que iria para o lixo, ressignificando, reutilizando e reaproveitando desperdícios. O compromisso, aqui, vai além da gestão de resíduos. Busca-se criar alternativas de eliminar o desperdício, o lixo, e dar nova vida ao que seria descartado.



Cooperação Internacional em pesquisas

Cooperação em pesquisas e facilitação de acesso às informações de mercado

Buscando contribuir com pesquisas e desenvolvimento tecnológico, a Grato Agropecuária disponibiliza uma área para testes e estudos de novas tecnologias e para informação de mercado.



Processos mais sustentáveis

Iniciativa para utilização de energia limpa

Estamos engajados em aumentar a participação de energias renováveis e produzir energia limpa nos locais onde atuamos.

Nossos segmentos de Negócios

02

Nossa origem é o comércio.

O foco principal da Companhia é o comércio varejista de moda, bazar e artigos para o lar. Parte significativa dos negócios, hoje, está na agricultura, onde atua também no reflorestamento.

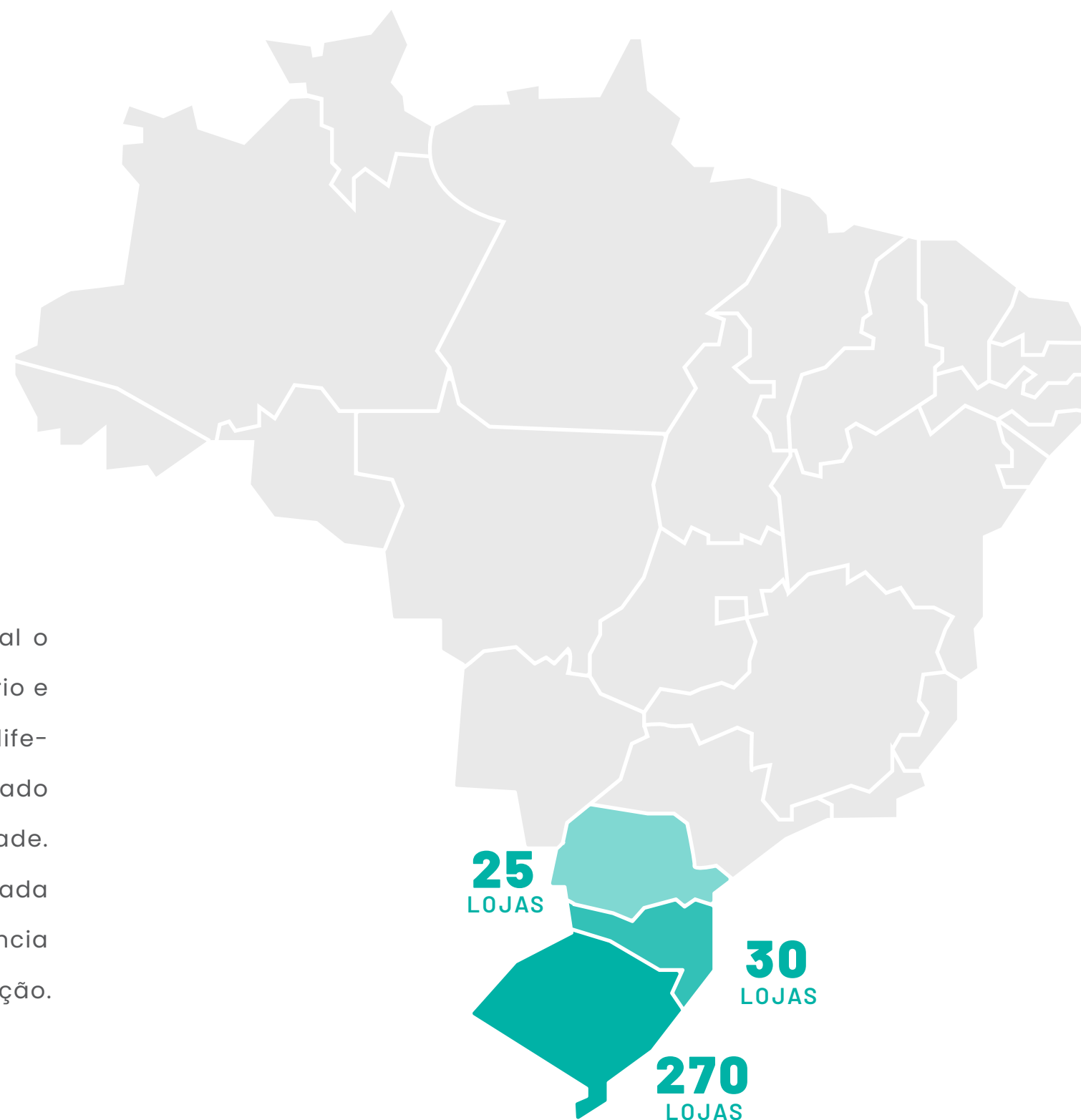
No varejo, atua principalmente no interior, utilizando cinco bandeiras de lojas: **Lojas Grazziotin, Tottal, Pormenos, Franco Giorgi e GZT.**

Cada uma delas atende a um perfil de público diferente.



Grazziotin S.A.

A empresa tem como atividade principal o comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios, ofertando produtos que se diferenciam por qualidade, crédito facilitado aos clientes, encantamento e simplicidade. Ela conta, ainda, com a logística facilitada pela concentração geográfica: distância máxima de 700km do centro de distribuição.





Grazziotin
Tudo de bom pra você

25 lojas

A Rede Grazziotin caracteriza-se por contar com lojas de **vestuário e decoração para casa**. Está sempre voltada à família por meio de autosserviço, **volume de produtos com preços baixos e crediário facilitado**. A busca de novos clientes, visando à satisfação e à fidelização, é foco permanente.

Pormenos
todos os dias

167 lojas

A Rede Pormenos é formada por lojas de autosserviço, que comercializam produtos de qualidade, ofertando **variedade, volume, preço baixo e crediário facilitado**. Seu mix de produtos tem como segmentos: **moda íntima, confecções, calçados, cama, mesa e banho**. Oferece ao público-alvo o varejo popular, sendo que, em sua maioria, ele é formado por mulheres que compram para toda a família.

tottal!
CASA & LAZER

27 lojas

A Rede Tottal Casa & Lazer busca destacar-se no comércio de **utilidades para o lar**. Atua nos setores de **bazar, cama, mesa e banho**, com direcionamento para produtos de qualidade por preços competitivos.

FRANCO
GIORGI

23 lojas

A Rede Franco Giorgi trabalha com **moda masculina e desenvolve produtos com marca própria**, garantindo qualidade, conforto, estilo e tendência. Prioriza encantar seus clientes e, assim, atingir os objetivos de venda e lucratividade.

gzt

83 lojas

Idealizada e criada em 2020, a GZT **reúne o mix de duas ou mais redes em um mesmo espaço físico**. Esse modelo de comércio otimiza custos, proporcionando sinergia entre as redes e aproveitamento de equipes das lojas. Traz, ainda, maior comodidade ao cliente, ofertando um maior e mais variado número de produtos em um só local. A Rede GZT encerrou o ano de 2021 com 83 lojas em operação.



Marcas Próprias

The logo for TREVISÓ features the word "TREVISÓ" in a dark blue, sans-serif font. A stylized graphic element, consisting of a red triangle pointing down and a teal triangle pointing up, is positioned between the 'V' and 'I'.

Roupa íntima e
vestuário em geral.

The logo for Grazito features a green hexagonal icon with a white 'G' inside, positioned above the word "Grazito" in a bold, green, sans-serif font. Below "Grazito" is the text "SERVIÇOS FINANCEIROS" in a smaller, green, sans-serif font.

Serviços de cartão
de crédito, seguro,
financiamento e
cobranças financeiras.

The logo for Trendy Girl features the words "Trendy Girl" in a pink, cursive script font. Three yellow stars of varying sizes are positioned to the left of the word "Girl".

Direcionada ao
vestuário e calçados
ao público infantil e
adolescente.

The logo for Querência features a colorful, abstract graphic element above the word "Querência" in a blue, serif font.

Chaleiras não elétricas,
utensílios de cozinha,
panelas, tábuas para
corte.

The logo for Piratini features a blue and white geometric pattern above the word "Piratini" in a blue, serif font.

Chaleiras não elétricas,
utensílios de cozinha,
panelas, tábuas para
corte.

The logo for TROPEIRA features a stylized graphic element above the word "TROPEIRA" in a bold, black, sans-serif font.

Chaleiras não elétricas,
utensílios de cozinha,
panelas, tabuas para
corte.

The logo for VICENTI features the word "VICENTI" in a blue, serif font, flanked by two blue laurel wreaths.

Direcionado a
vestuário ao público
masculino .

The logo for RAQUELLE features a stylized graphic element above the word "RAQUELLE" in a black, serif font.

Direcionada ao
público feminino.

The logo for LUTTI features a stylized graphic element above the word "LUTTI" in a bold, black, sans-serif font. Below "LUTTI" is the word "men" in a smaller, black, sans-serif font.

Vestuário direcionado
ao público masculino.

The logo for TWIN DAYS features the words "TWIN DAYS" in a bold, black, sans-serif font, with a stylized graphic element to the left.

Roupas de banho, cintos,
ginastica, bolsas e
mochilas.



Nossos negócios

E-commerce

Na busca por satisfação, comodidade e expansão dos horizontes, em 2018 a Companhia começou a marcar presença no mundo digital, lançando a loja virtual Franco Giorgi.

Em 2019, dando seguimento a essa evolução, foram preparadas, para lançamento no primeiro semestre de 2020, as lojas virtuais das Redes Grazziotin, Tottal e Pormenos. A Companhia prossegue melhorando o e-commerce, juntamente com suas plataformas de vendas. Seu foco está voltado à experiência de compras, por meio de melhorias na usabilidade, no conteúdo da plataforma e nos processos omnichannel. Está evoluindo também no processo Compre Online & Retire na Loja, reforçando ainda mais a atratividade das ações omnichannel em implementação.



em relação ao
mesmo período
2020



Crescimento
nas vendas

+351%



Número
de clientes

+237%



Ticket
Médio

+26%



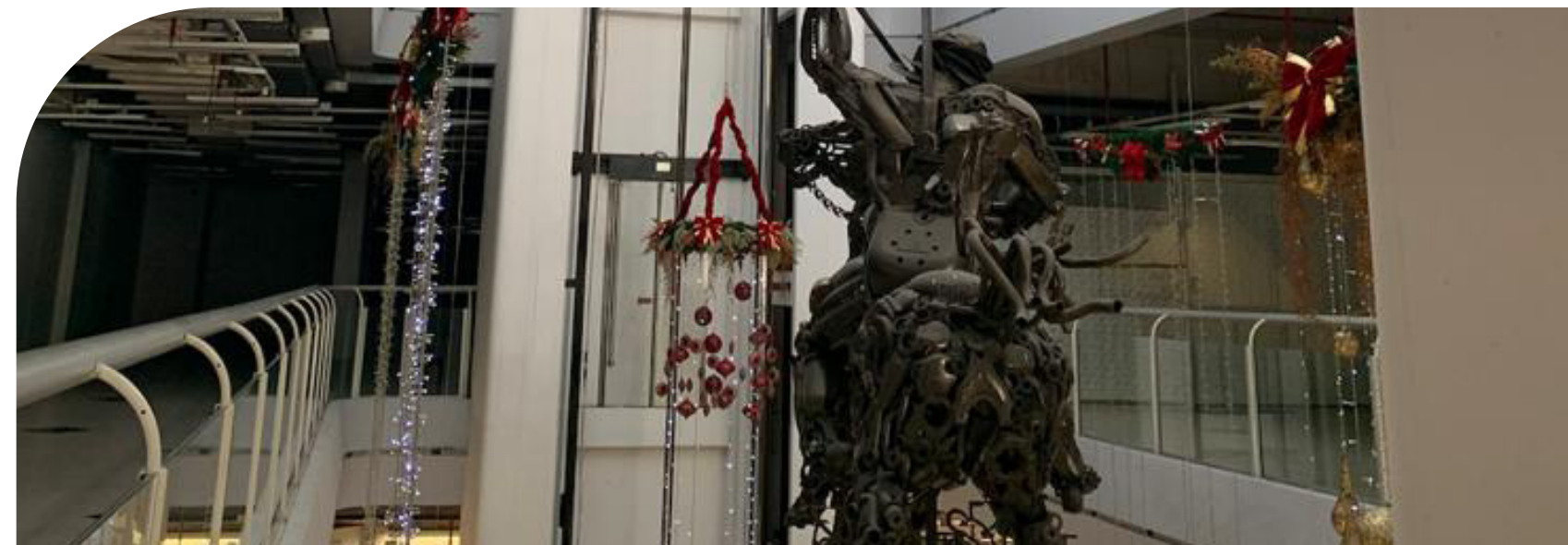
Número de
acessos

+176%



Centro Shopping

Constituído no ano de 2003, o Centro Shopping compreende uma área de 7.500 metros quadrados, distribuída em cinco andares, na cidade de Porto Alegre (RS). O Shopping tem ótima localização (no Centro, com duas entradas – uma na Rua Júlio de Castilhos e outra na Voluntários da Pátria –, ambas com fluxo intenso e diário de pedestres). O ambiente possui excelente infraestrutura, situa-se em uma região de fácil acesso e conta com um amplo mix de operações, em varejo e serviços.



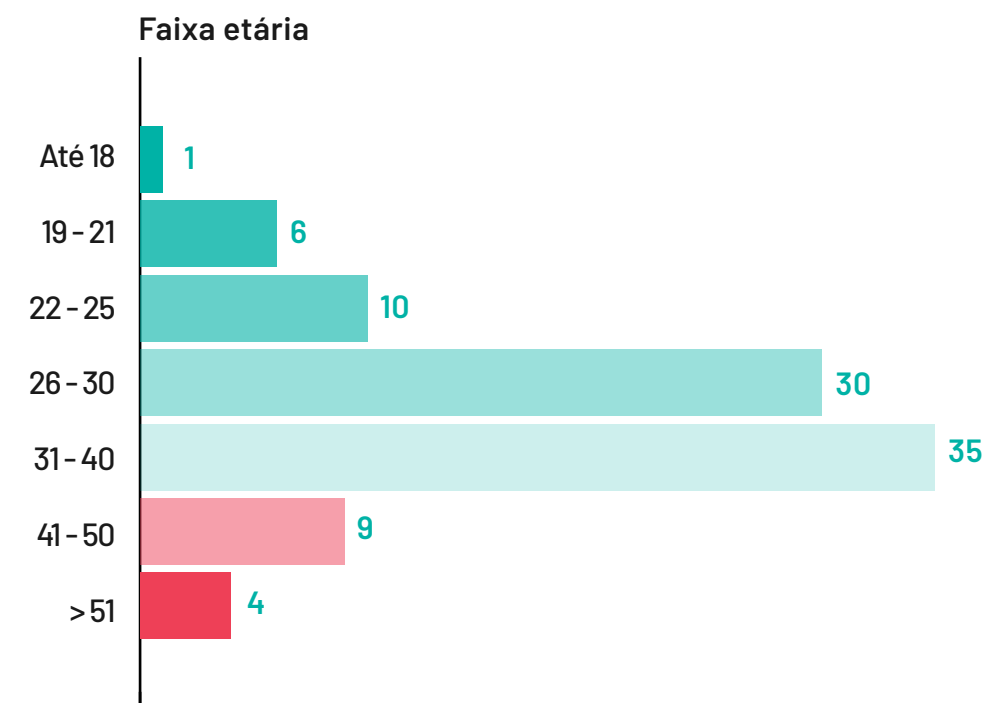
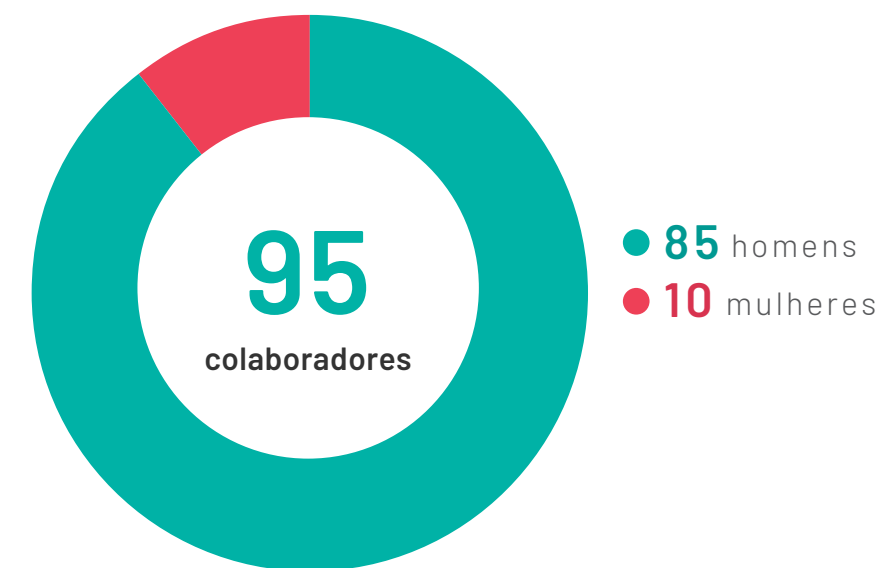
Energia Renovável

Em 2021, a empresa migrou para o Ambiente de Contratação Livre (ACL), que, além de oferecer vantagem econômica decorrente da redução do custo do referido insumo, também contribui para a redução da emissão de gases de efeito estufa (GEE). A vantagem relacionada às emissões atmosféricas decorre, em geral, da substituição de uma matriz energética de alto impacto ambiental, baseada em combustíveis fósseis, por uma fonte renovável, como eólica ou biomassa, cuja geração de emissões é bastante inferior. Tudo isso visa a um direcionamento para incentivar a sustentabilidade economicamente viável.



Grato Agropecuária

A Grato é uma empresa do setor agrícola. Ela possui 19.366 hectares, divididos em duas filiais: IPANEMA, com 10.622ha (área agricultável, 7.393ha, com 3.604ha irrigados); e SANTANA, com 8.744ha (área agricultável de 6.358ha). Sua atuação dá-se na produção de grãos e é administrada em conjunto com um grande parceiro da Companhia: Todeschini S/A. Cada sócio detém 50% do capital social.





Grazziotin Financeira & Trevi Participações

A Grazziotin Financeira foi constituída em 2004 e seu objetivo era financiar as vendas aos clientes das redes de varejo, buscando sinergia entre suas operações e otimização dos resultados da Companhia. Ela também passou a oferecer crédito pessoal, com parcelamento em até dezoito vezes, para clientes da controladora com bom histórico de pagamentos.

Crédito financiado



Total de Operações

27.577



Valor do Capital

R\$ 9.500.379,00



Total Financiado

R\$ 40.771.703,00

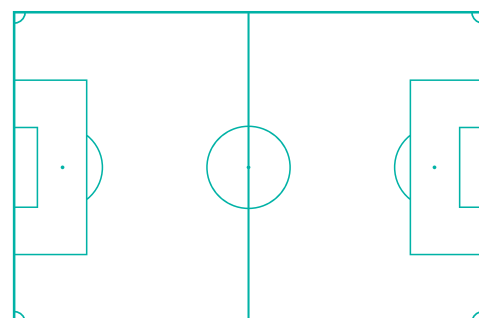
Já a Trevi foi fundada procurando, exclusivamente, atender a normas do Banco Central, na constituição da Grazziotin Financeira, da qual é controladora. Não tendo operação própria, seu objeto é associar-se a instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central.



Floresta Grazziotin



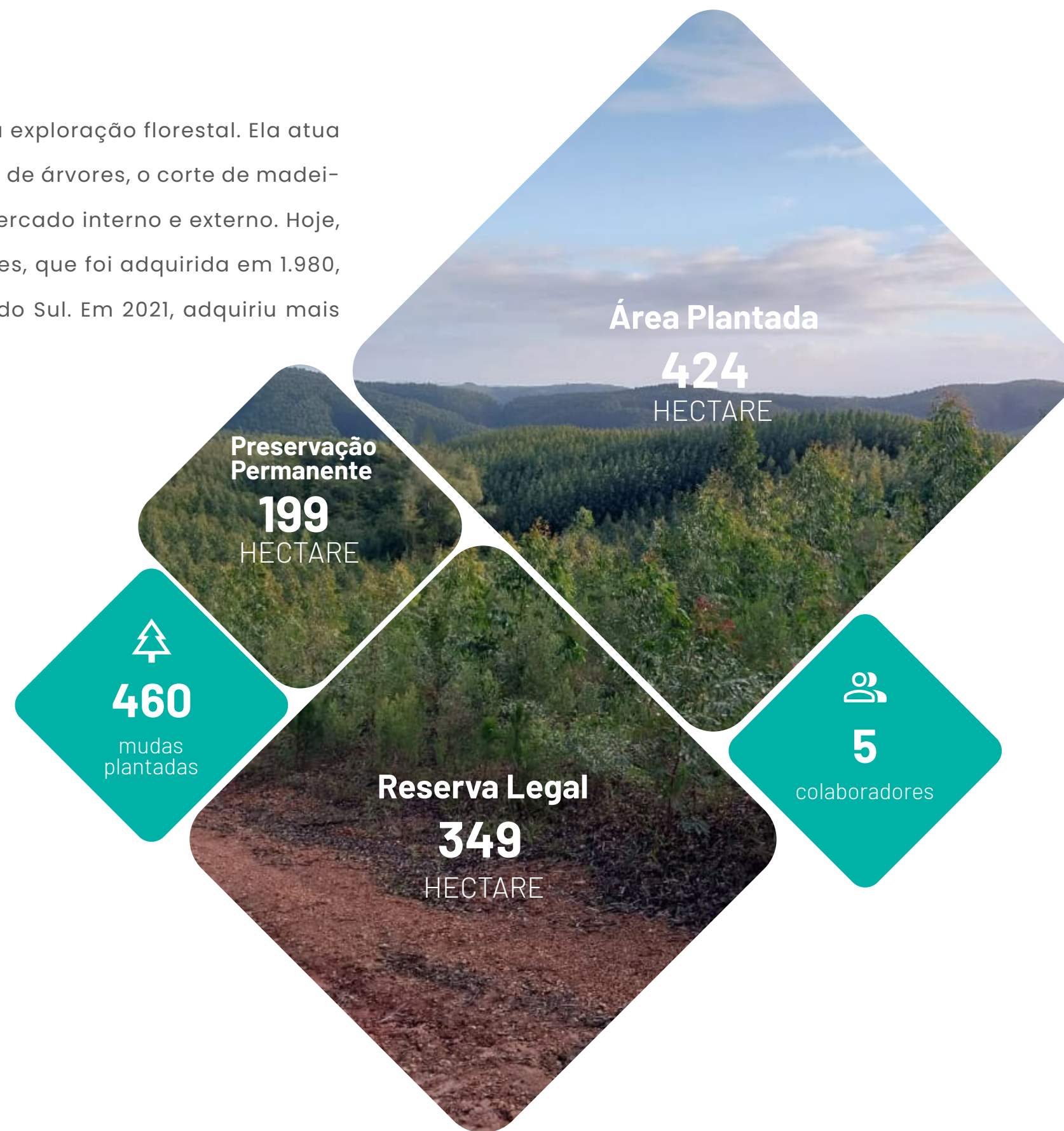
A Floresta Grazziotin tem por objeto a exploração florestal. Ela atua mediante o plantio de mudas, a poda de árvores, o corte de madeiras e a venda da produção para o mercado interno e externo. Hoje, conta com uma área de 1.645 hectares, que foi adquirida em 1.980, no município de Piratini, Rio Grande do Sul. Em 2021, adquiriu mais uma área de 155 hectares.



Equivalente a
aproximadamente

1776

campos de
futebol



INTRODUÇÃO

GRAZZIOTIN S.A.

GOVERNANÇA

SOCIAL

AMBIENTAL

Governança

03



Governança Corporativa

A estrutura de Governança do Grupo Grazziotin foi composta para garantir uma gestão eficiente e responsável, observando sempre as melhores práticas do mercado. Ela atua acordo com as leis, as instruções e as demais regras aplicáveis aos negócios. Além disso, zela pelos compromissos assumidos pela Companhia para com seus clientes, seus investidores e toda a sociedade, especialmente no que se refere à transparência.

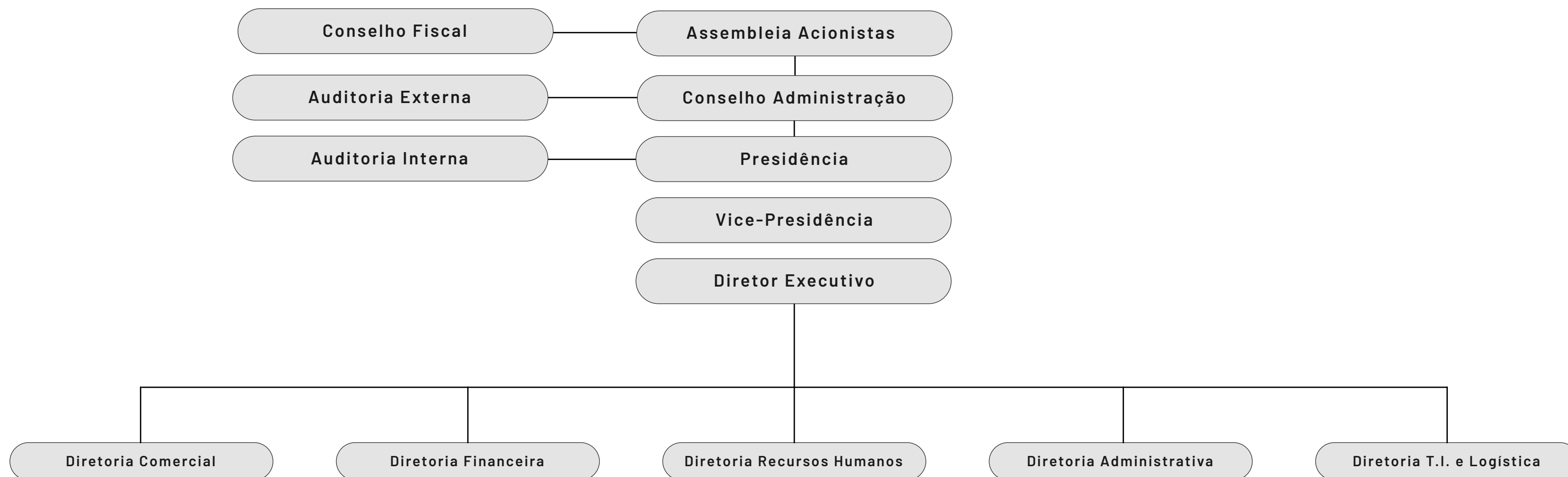
A companhia é uma empresa familiar e, apesar de não fazer parte de listagem especial da B3,

segue o Código Brasileiro de Governança Corporativa (CBGC) e adota diversas políticas e boas práticas recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Desde a primeira divulgação do “Informe sobre o Código Brasileiro de Governança Corporativa” (método pratique e explique), em 2019, destaca-se as aprovações, pelo Conselho de Administração, dos Regimentos Internos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, da Política de Remuneração dos Administradores e do Código de Conduta. Estão-se envidando esforços para que o percentual de práticas adotadas seja cada vez maior.



Organograma Grazziotin S.A. 2022





Conselho de Administração

O Conselho da Companhia é composto por 6 (seis) membros, que além dos deveres previstos em regimento próprio, lei e estatuto, possui o objetivo de assegurar que os controles de riscos estão em pleno funcionamento, para isso conta com a ajuda da Auditoria interna e alguns Comitês não estatutários.

**0 Conselho de Administração,
por norma, possui 1 (um)
membro independente**

Conselho de Administração

Renata Grazziotin

Presidente

Marcus Grazziotin

Vice-Presidente

Paulo Farina

Conselheiro

Renato B. Miranda

Conselheiro

Lucas Grazziotin

Conselheiro

Paulo G. Goelzer

Conselheiro



Diretoria Executiva

Atualmente com três membros, a Diretoria Executiva é responsável pelas atividades operacionais, seguindo as orientações estabelecidas pelo Conselho de Administração e tem suporte de alguns Comitês de Assessoramento para a tomada de decisões: Pessoas, Ética Empresarial, Segurança da Informação, Inovação e Crise. A Companhia conta, ainda, com diretorias não estatutárias, alinhadas à cultura de líderes formadores de lideranças, dando continuidade ao trabalho de formação e valorização dos talentos internos e de suporte ao crescimento.

A presidente do Conselho de Administração acumula o cargo de Diretora-Presidente. Eventuais conflitos são administrados pelo Conselho de Administração, em decisões colegiadas, ou, então, encaminhados à Assembleia-Geral, em consonância com as normativas da Companhia.



A companhia segue normas e legislação nacional, bem como as políticas, códigos e manuais internos dirigidos de igual maneira, desde a operação até a alta administração.



Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é um órgão não permanente, sendo instalado a pedido de acionistas e composto por seis membros: três titulares e três suplentes.

O órgão possui regimento próprio e pode ser consultado no site da Companhia e da Comissão de Valores Mobiliários.

Comitês de assessoramento

A Diretoria Executiva é auxiliada por alguns comitês de assessoramento: Comitê de Crise – COVID-19; Comitê de Pessoas; Comitê de Ética; Comitê de Segurança da Informação e Comitê de Inovação. Participam desses órgãos os executivos, os gestores e os colaboradores da empresa.



Comitê de Crise - COVID-19

Atua com o propósito de definir ações a serem adotadas e implementadas nas Lojas, no Centro Administrativo e no Centro de Distribuição, visando ao enfrentamento à pandemia.

Comitê de Pessoas

Órgão de auxílio à Diretoria Executiva no estabelecimento dos termos da remuneração e demais benefícios ou rendimentos a serem recebidos, a qualquer título, por Diretores e Conselheiros da Companhia, tendo como base as metas de desempenho do exercício.

Comitê de Ética

Esse Comitê é responsável pela implementação do Código de Conduta e pela decisão sobre os casos em que há dúvidas na interpretação do documento. No caso de violações ao Código, cabe também a ele estabelecer as sanções a serem aplicadas.

Comitê de Segurança da Informação

Órgão de apoio para se estabelecerem as diretrizes de segurança da informação e a gestão do tema; a definição de políticas e normas relacionadas à Segurança da Informação (SI); o alinhamento e a sinergia das iniciativas relacionadas à Segurança da Informação das áreas integrantes do Comitê; o apoio às atividades de gestão de riscos e continuidade do negócio; e o acompanhamento e a proposição de planos de ação para riscos relevantes e incidentes na Segurança da Informação. O Comitê é composto por áreas da Companhia, como RH, Jurídico, Tecnologia da Informação (TI), Financeiro e de Marketing.

Comitê de Inovação

Composto por diversas áreas da Companhia, esse Órgão busca reunir pessoas multidisciplinares com o intuito de ofertarem sugestões e melhorias nos processos.



Ética e Conduta

A Companhia adota um Código de Ética e Conduta, aprovado pelo Conselho da Administração, que pode ser consultado no site. O Código é aplicável a todos os colaboradores, administradores, demais empresas ligadas ao Grupo Grazziotin, bem como aos fornecedores e aos prestadores de serviço. Esses últimos regem-se por Código próprio.

O objetivo desse Código é determinar os padrões de conduta a serem seguidos durante o desempenho das atividades profissionais da Companhia, balizando os princípios éticos e as diretrizes de conduta aplicáveis às relações internas e às relações com o meio em que a empresa atua.

Ele prevê, também, as medidas disciplinares aplicáveis aos casos de violação ao Código, detalhando o funcionamento do canal de ética.

Treinamentos e Adesão ao Código de Ética

Na admissão dos colaboradores, todos participam do curso sobre o Código de Ética e Conduta e declaram, por escrito, mediante assinatura do Termo de Compromisso, conhecimento de seu conteúdo.

Os treinamentos sobre o Código abrangem todos os colaboradores e gestores. Dentre essas ações estão treinamentos específicos, presenciais e à distância, sobre o Código de Ética e Conduta da Companhia e sobre a prevenção de fraudes e combate à lavagem de dinheiro.

Enfatiza-se aos colaboradores a importância de se terem condutas internas formalizadas, para que cada um compreenda seu papel na Organização, construindo uma cultura organizacional ética no exercício diário das atividades.

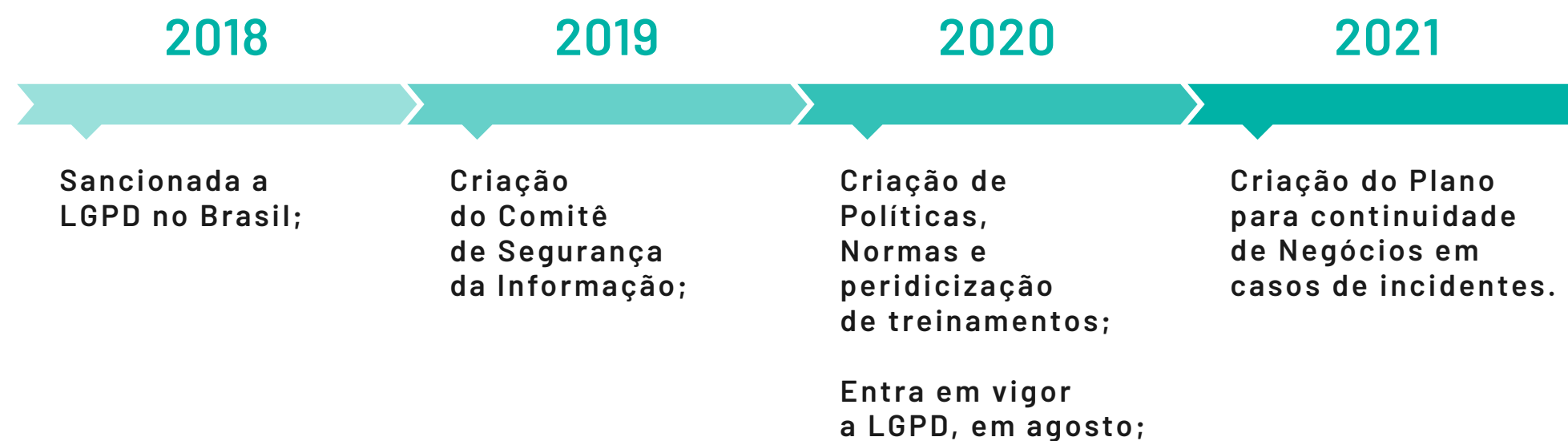


LGPD

Adequação à Lei Geral de Proteção de Dados

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a alta Administração da Companhia não poupou esforços na adequação de procedimentos a essa nova legislação. Essa Lei (13.709/2018) que entrou em vigor em setembro de 2020, estabelece as hipóteses em que dados pessoais podem ser trocados, seja em meios físicos ou digitais, e protege seus titulares contra usos inadequados.

Além disso, a Lei 13.709/2018 exige que o tratamento a dados pessoais realizados pelas empresas tenha embasamento legal. A adequação à LGPD se deu, na Companhia, por meio de uma série de atividades focadas nas exigências das novas normas e nas melhores práticas de mercado nesse âmbito, conforme se demonstra abaixo:





Valor Gerado pela Companhia



Colaboradores

2.512



Proventos Distribuídos

R\$ 45.424.550,99



Remuneração Paga

R\$ 60.862.681,60



Impostos Pagos

R\$ 140.667.984,42



Pagamentos à Fornecedores

R\$ 391.043.141,93



Incentivos a Projetos Sociais

R\$ 2.125.680,18



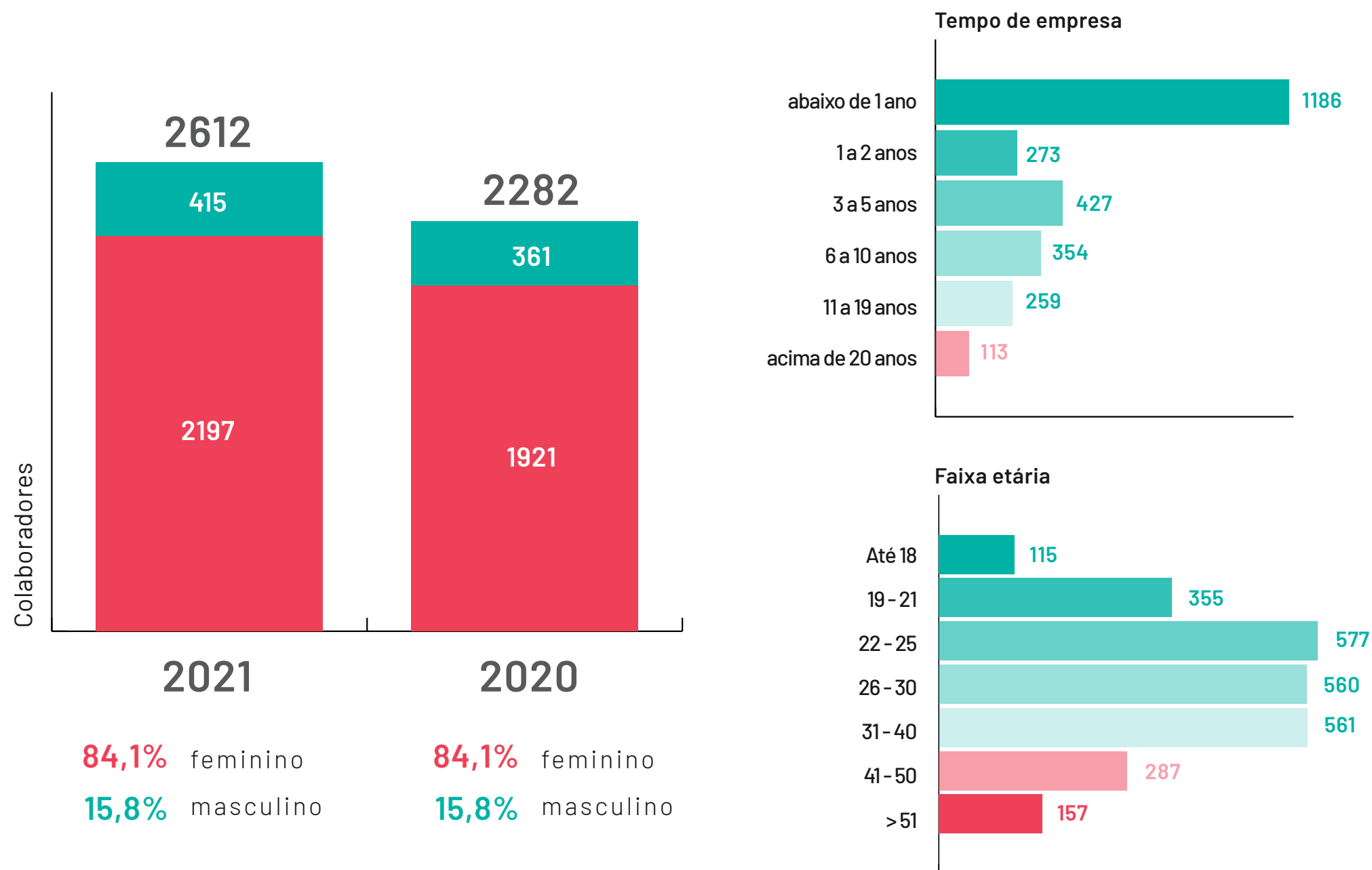
Pessoas

A Companhia acredita que oportunizar desenvolvimento a todos possibilita também o acesso de todos a promoções em condições iguais. A empresa se orgulha de poder dizer que, dentro dela, as mulheres conquistaram lugar de destaque em todos os setores. E o melhor exemplo disso está na Presidência da Companhia, que é liderada justamente por uma mulher.

Há muito orgulho, também, em garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres.

A Grazziotin, aliás, vem pautando seus negócios, ao longo de seus 72 anos de existência, em princípios. O primeiro deles é alçar “o ser humano como seu maior valor”.

É pela soma da contribuição individual e do trabalho em equipe de nossos colaboradores que avançamos ano a ano na condução de iniciativas que consolidam nosso propósito. Em 31/12/2021, o Grupo Grazziotin contava com o seguinte capital humano:



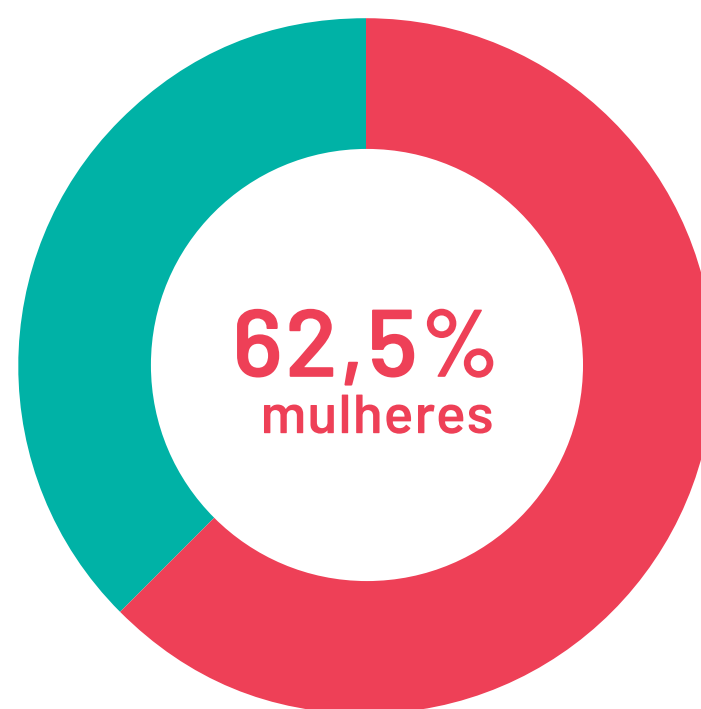


Gerência, Supervisão e Diretoria



● **318** mulheres
● **75** homens

Chefe de Seção



● **10** mulheres
● **6** homens

Mulheres na Liderança
em 10 dos 16 cargos

Há, na estrutura administrativa do grupo, 393 cargos de gerência, supervisão e diretoria. Deles, 318 são ocupados por pessoas do gênero feminino, representando 81%.

Os cargos de chefia de seção também são, em sua maioria, ocupados por mulheres. De um total de 16, em 10 deles a liderança é feminina, o que representa o percentual 62,5%.



Projetos de Desenvolvimento

G-10

Trazido do Japão pelo Sr. Gilson Grazziotin, há mais de 30 anos, o G-10 é um grupo de dez pessoas unidas, entre si e aos demais grupos, visando a um objetivo comum: identificar, analisar e resolver possíveis situações ou problemas de suas áreas. Ao mesmo tempo em que desenvolvem atividades, também buscam o crescimento cultural e o aperfeiçoamento profissional de cada integrante.

Esse projeto é uma oportunidade para que os colaboradores possam exercitar a liderança, além de terem como objetivo a busca da melhoria constante nos processos diários. As reuniões acontecem por meio de encontros quinzenais e é nessas reuniões que o grupo interage e busca soluções e/ou alternativas para assim ser, de fato, agente de mudanças.

No ano de 2021, foram 9.979 horas de treinamento a colaboradores que exerceram papel de líder G-10, apresentando uma excelente atuação, pois, além de melhorar métodos e processos no trabalho, essa atividade desperta a vocação para a liderança. Está comprovado que, no processo interno de recrutamento de novos gerentes, a maioria absoluta é oriunda das lideranças de G-10.

Objetivo

identificar analisar resolver



Reuniões
Quinzenais

15



Horas
Trabalhadas

9.979h



Projeto Crescer

A tecnologia impactou o mundo, de maneira geral, e os processos estão mudando em uma velocidade espantosa. Cada vez mais, faz-se necessária a aprendizagem contínua e continuada. A cada novo ano, torna-se indispensável investir no desenvolvimento das pessoas, numa atuação centrada no indivíduo. Afinal, há que se potencializarem suas habilidades e suas competências. Isso ocorre por meio da implementação de ações e de práticas de desenvolvimento, tanto individuais, quanto coleti-

O investimento nas pessoas é a vitalidade de uma empresa bem-sucedida

vas. Foi pensando nisso que o Grupo Grazziotin desenvolveu o Projeto Crescer.

Na empresa, 100% das formações gerenciais são providas pelo quadro interno de colaboradores. Para manter esta sucessão de lideranças, o desenvolvimento dos colaboradores inicia na contratação e segue até a sua formação gerencial. O Projeto Crescer é uma formação completa. Ele começa na Integração e passa para o TPD (Treinamento Programado à Distância). Após isso, o colaborador participa do Rodízio de Funções. Sentindo-se bem preparado, ele se candidata à liderança do G-10 (Grupo de Dez Pessoas), contribui na etapa dos Cases de Sucesso e, um ano depois, poderá estar apto a ser indicado pelo seu gestor para fazer o curso de formação gerencial através do GD (Grupo de Desenvolvimento). Por fim, antes de assumir um

cargo gerencial, entra para a Academia de Líderes, como Gerente Trainee. Essas são, enfim, algumas das ações que vêm sendo desenvolvidas e que têm gerado resultados positivos.



das formações gerenciais são providas do quadro interno de colaboradores



Grupo de Desenvolvimento - GD

Atuar no desenvolvimento dos colaboradores e oferecer oportunidades de crescimento é um dos princípios do Grupo Grazziotin, haja vista que as promoções gerenciais são 100% feitas internamente. É por meio do GD, que trabalha com estudos programados e direcionados, que se preparam esses colaboradores para assumirem cargos de futuras lideranças dentro do Grupo. Disponibiliza-se um curso preparatório, com duração aproximada de 18 meses, em que o participante realiza estudos e atividades práticas das funções da loja, desenvolvendo-se como líder.



Curso
Preparatório
para cargo
de liderança

18
meses



Após o curso, o colaborador participa do Processo de Seleção que o deixará apto a ingressar na Academia de Líderes.

Academia de Líderes

O processo de desenvolvimento pela Academia de Líderes tem, como base, dois pilares: Gestão de pessoas, que visa a desenvolver aspectos comportamentais indispensáveis à função gerencial; e Gestão de negócios, cujo objetivo é aprofundar o conhecimento técnico da gestão comercial e administrativa. A partir da condição de egressos na Academia de Líderes, os colaboradores passam a assumir a função de Gerentes Trainees. O processo de treinamento tem duração de 30 dias, num total de 240 horas. Dessas, 24

ocorrem em sala. Nas demais 220 horas, os Gerentes Trainees realizam estágio supervisionado em lojas ou departamentos previamente definidos e de acordo com as características de cada grupo. Isso visa a aliar a teoria à prática. Em 2021, foram formados 104 novos gerentes, somando 34.765 horas de treinamento.



Dias de
Treinamento

30 dias



Horas
Treinadas

240h



Novos
Gerentes
em 2021

104



Total de
horas
treinadas

34.765h



Projeto ZZ-ON

Tendo como 2º princípio a Inovação e a Atualização, firmou-se uma parceria com a Universidade de Passo Fundo (UPF) para impulsionar a empresa, a sociedade e as pessoas que dela fazem parte. No mês de junho de 2021, foram abertas as inscrições para mais um projeto inovador, apoiado pelo Grupo Grazziotin: o ZZ-On. Trata-se de um programa de inclusão digital e de identificação de talentos.



Acesso aos conhecimentos da área da Tecnologia da Informação, ferramentas de produtividade pessoal, segurança de dados, introdução ao pensamento computacional e desenvolvimento de protótipos de aplicativos móveis.





Buscando oportunizar aos estudantes do ensino médio de escolas públicas acesso aos conhecimentos da área da Tecnologia da Informação, o projeto visa também a desenvolver esses alunos para que um dia possam inserir-se na empresa, atuando nessa área tão essencial. Afinal, já se adentrou numa era em que a tecnologia melhora a produtividade e a assertividade dos processos.

Em 2021, foram disponibilizadas 20 vagas, e o Grupo Grazziotin foi responsável pela seleção e até mesmo pela criação do logotipo do projeto. O símbolo criado foi estampado em camisetas e os alunos que deram início às aulas e realizaram visita ao Centro Administrativo receberam-nas de presente.

Mais do que inovar, o Grupo Grazziotin coloca o ser humano como maior valor, visando a seu desenvolvimento e oferecendo oportunidades para aqueles que sabem exatamente onde querem chegar.





GD-T.I.

O projeto GD-TI surgiu em 2020. Seu intuito era desenvolver e formar colaboradores com interesse em aprender a linguagem da programação. Pensava-se em, futuramente, inseri-los na própria área de TI da empresa e permitir que crescessem profissionalmente. Concedendo um curso gratuito, ministrado pela Universidade de Passo Fundo (UPF), em horário de trabalho, foi idealizado para o aprendizado dos colaboradores e, igualmente, para suprir a demanda da própria empresa.

No dia 26.11.2021, a segunda turma do projeto concluiu o curso e os colaboradores já estão colocando em prática seu aprendizado no setor de TI. Devido ao sucesso do projeto e o feedback positivo, uma nova turma já está confirmada para 2022. Por meio dela, novos alunos poderão adentrar o mundo da tecnologia e da inovação.



Devido ao sucesso do projeto e o *feedback* positivo, uma nova turma já está confirmada para 2022, onde os novos alunos poderão adentrar o mundo da tecnologia e da inovação.

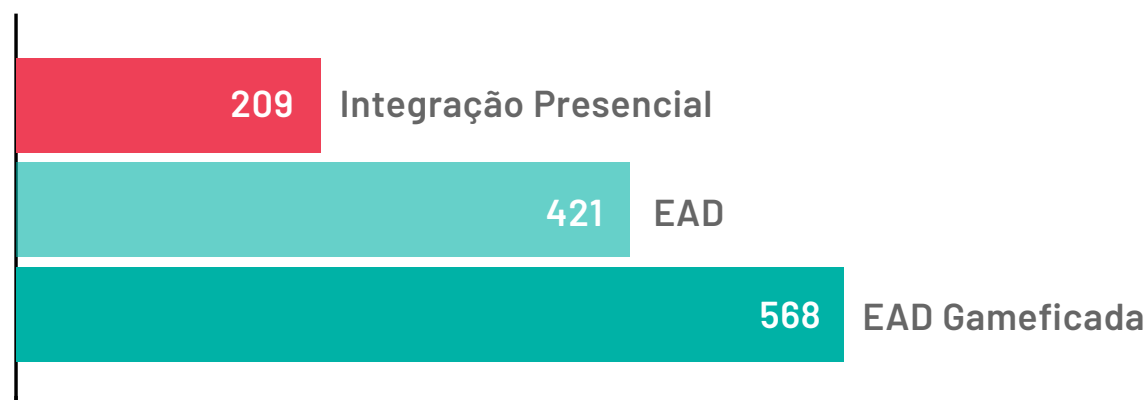


Integração

A Integração é voltada aos novos colaboradores, que ingressam diariamente na empresa. Ela tem o propósito de aprofundar o conhecimento sobre história, cultura, políticas e condutas do Grupo Grazziotin. Para os colaboradores admitidos no Centro Administrativo e Logística, a integração é presencial. Enquanto isso, para os colaboradores admitidos nas lojas, ela é realizada em forma de EAD, via Portal do Conhecimento.

Como na primeira etapa do Projeto Crescer, a integração é base para o desenvolvimento do colaborador, pois é através dela que ele ingressa na empresa já sabendo de suas responsabilidades, seus benefícios e suas oportunidades de crescimento profissional.

Colaboradores Participantes



A integração passou a ser realizada de forma mais dinâmica e, hoje, é chamada de *Integração Gameficada*. Ela consiste em uma plataforma que os colaboradores são orientados a acessar, participando da integração em formato de *game*.

crescimento
na participação

↑ **+171%**



Desenvolvimento de Menor Aprendiz e Estagiários

Com o objetivo de desenvolver jovens, com e sem experiência, em 2021 a Companhia recrutou cinco estagiários e noventa aprendizes. Eles foram apresentados à cultura da empresa e enriqueceram sua experiência profissional através da atuação no meio empresarial. Ao cabo disso, foram direcionados às áreas que melhor combinavam com a profissão que desejavam para o futuro.

Incentivo à Leitura

O Grupo Grazziotin incentiva a leitura, pois tem consciência de que esse hábito eleva a capacidade criativa dos colaboradores. Além disso, esse hábito amplia o vocabulário e desenvolve a maneira de



como o profissional deve-se expressar. A Grazzioteca não dispõe apenas de livros técnicos, permitindo a escolha de diversos gêneros para que a iniciativa de incentivo à leitura motive os colaboradores. Mais do que um simples espaço para leitura, a empresa utiliza o acervo para realizar a Semana da Leitura, em que se promovem atividades, dicas de livros e textos que enfatizam a importância do hábito de ler.

Em 2021 ocorreu a 20ª Semana da Leitura, em que a proposta de participação foi a de que cada G-10 apresentasse um breve teatro de fantoches. O assunto foi direcionado à importância da busca por conhecimento através da leitura.



Participação nos Resultados

Desde 1994, o Grupo Grazziotin valoriza o esforço de cada colaborador através da APR, que é uma participação nos lucros da empresa. Ela consiste em uma gestão compartilhada, por meio da qual os colaboradores tornam-se agentes do negócio. Essa gestão é resultado da clareza dos objetivos propostos, pois todos podem participar ativamente e, participando, influenciar diretamente nos resultados obtidos. Cada colaborador acompanha, 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 dos resultados obtidos.

Portanto, a APR é muito mais do que apenas colher os resultados; é a co-roação de um ano de trabalho e a união colocadas em prática. As equipes se unem para pensar e produzir juntas, gerando conhecimento, compartilhando esse conhecimento e realizando o que foi pensado.

Distribuído mais de

💰 **R\$ 8.000.000,00**

de lucros aos colaboradores

Social

04





Projeto de Pesquisas de Satisfação

Com a consolidação dos projetos que visam à expansão e à modernização do layout das lojas físicas, percebeu-se a importância cada vez maior de entender as necessidades do cliente. Tendo isso em vista, desde janeiro de 2022, iniciou-se o projeto de realização de pesquisas de satisfação com os clientes das lojas físicas de todas as redes. Esse projeto foi idealizado em 2021 e seguirá sendo realizado ao longo dos próximos anos.

A primeira etapa contempla pesquisas de imagem da marca para lojas selecionadas nas Redes Grazziotin, Pormenos, Tottal e Franco Giorgi. O levantamento é realizado através de pesquisas sobre campanhas e eventos realizadas no decorrer do período em que isso acontece na loja.

É consenso que as pesquisas de satisfação funcionam como um canal, por meio do qual se pode mensurar a percepção dos clientes em relação às marcas e aos serviços prestados nas lojas. A estratégia também possibilita que os clientes informem quais melhorias não de ser feitas e auxiliem na descoberta e na compreensão de suas reais necessidades.



O projeto de implementação do programa de pesquisas ainda está em fase inicial e vem sendo analisado e melhorado a fim de que se tenha riqueza de dados diversos. Depois, através deles, se poderão implementar melhorias em instalações, materiais, atendimento, produtos e serviços ofertados.



Projetos Sociais

Ao longo de 2021, o Grupo Grazziotin investiu em diversas iniciativas de cunho social, buscando estreitar a relação com as comunidades nas quais a empresa atua com suas redes de lojas. A iniciativa favoreceu a implementação de projetos desenvolvidos pelos setores de Marketing, Comercial e Recursos Humanos, com envolvimento direto de colaboradores.



Cia da Cidade na abertura do projeto Compra Solidária

Projeto Compra Solidária

O Grupo Grazziotin possui uma história de cuidado e de valorização do ser humano, princípio reconhecido por clientes, parceiros e colaboradores. Com foco nessa realidade, em 2021, data em que a empresa completou 71 anos, uma grande ação solidária foi criada. Essa foi uma forma de comemorar e, ao mesmo tempo, somar cuidado às pessoas que fazem parte das comunidades onde o Grupo atua. Afinal, muitas famílias vinham enfrentando momentos de dificuldades financeiras devido às medidas para enfrentamento à pandemia da covid-19.

Esse projeto foi criado em maio de 2021 e tinha por escopo investir valor correspondente a 1% das vendas em cestas básicas, a fim de ajudar famílias dos três estados do Sul, onde estão localizadas as lojas do Grupo. No total, foram entregues 25 carretas de alimentos em 175 municípios, somando 24.938 cestas básicas, na primeira etapa.



Diretora Comercial Sra. Ani durante a abertura da Compra Solidária



Além da assistência às pessoas, a empresa também buscou incentivar clientes a transformarem suas compras em ação social, promovendo, assim, um resgate do sentimento solidário nas comunidades em que está inserida. A iniciativa serviu também para inspirar outras empresas que passaram a promover ações semelhantes.

Tendo em vista a repercussão e o resultado positivo da ação, o Grupo Grazziotin deu continuidade ao Projeto. Ainda em 2021 foi elaborada uma nova etapa, objetivando angariar montante semelhante de doações. Isso ocorreu no período que antecedeu ao Natal.

Foi imensamente gratificante ver o trabalho transformado em comida na mesa de muitas famílias, sobretudo pelo fato de o resultado ter vindo do envolvimento dos clientes. Eles, aliás,

foram fundamentais para que se alcançassem os objetivos de forma tão positiva. Foi por meio das compras deles que se atingiram números tão expressivos.

Com o Projeto Compra Solidária, o Grupo Grazziotin vem, mais uma vez, firmar seu compromisso social de cuidar das pessoas, sendo ele o primeiro e principal valor.



25
carretas



39.425
cestas básicas



300
lojas



175
municípios



Arrecadação de Agasalhos

A arrecadação de agasalhos para doação sempre foi uma prática mantida pela empresa. Isso ocorre por meio de ações pontuais, em projetos como o das lives, com participação musical. Esse formato de arrecadação ecoou mais fortemente em 2020, quando se enfrentava o ponto mais crítico da pandemia. A participação das lojas, como pontos de coleta, foi fundamental.

Em 2021, essa prática transformou-se em projeto fixo, recebendo, então, a denominação de Arrecadação Solidária. Nele, todas as lojas da rede funcionam como ponte entre as comunidades e entidades sociais. As lojas atuam como ponto de coleta de agasalhos, calçados e cobertores e as entidades são beneficiadas pela ação.

O projeto reúne doadores entre com seus clientes e as comunidades locais, de forma anual. Sabe-se que, apesar de a demanda ser maior nos meses de intenso frio, algumas entidades enfrentam carência desse tipo de doação o ano todo.



Incentivo à Cultura

A Grazziotin incentiva a cultura por meio da parceria mantida com o Grupo Teatral Cia da Cidade, o qual é patrocinado em projetos desenvolvidos nessa 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.

No Natal de 2021, resgatou-se o “Tintin Grazziotin”: um trenzinho com temática natalina que já havia feito muito sucesso na empresa, até o início dos anos 2000. Ele oferece passeios gratuitos à população em algumas das cidades onde o Grupo tem suas lojas.





Saúde

Saúde, Segurança e Bem Estar dos Colaboradores

Para o Grupo Grazziotin, os colaboradores representam a empresa e impulsionam seu desempenho por meio de seus conhecimentos, suas habilidades e suas atitudes. Como parte do primeiro princípio da empresa, “o ser humano como maior valor”, o Grupo tem o objetivo de, além de reter e desenvolver talentos, também motivá-los.

O SESMT atua insistentemente em diver-

sas questões de saúde e segurança dos colaboradores. Ele é composto por uma equipe técnica completa, contando com uma médica do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho, uma engenheira de segurança do trabalho e uma técnica de segurança do trabalho. Dentre as atividades do setor está o acolhimento inicial dos acidentados no trabalho e o respectivo acompanhamento às unidades de saúde.

No ambulatório, a médica do trabalho atende a consultas clínicas gerais e encaminha as pessoas assistidas, quando necessário, ao atendimento especializado específico. Além disso, a empresa conta com plano de saúde para assegurar um excelente atendimento às demandas dos colaboradores.

As restrições em decorrência da COVID-19 não impediram as atividades planejadas e determinadas pelo cronograma anual de treinamentos periódicos de segurança e saúde, que são:

Semana SIPAT

Abordou temas como saúde (mental, física e espiritual), bem-estar, ergonomia, prevenção a doenças crônicas, prevenção a acidentes de trajeto e prevenção a acidentes domésticos, contando com atividades online. Os participantes tiveram acesso a leituras, vídeos e questionários para testar seus conhecimentos sobre os assuntos propostos. Já as atividades presenciais contaram com dança, ginástica laboral, técnicas de relaxamento e meditação e teatro de conscientização sobre acidentes de trajeto.



As atividades online e presenciais contaram com a participação de mais de 2.300 colaboradores, de todos os cargos e regiões. Ao término da semana, foram respondidos os questionários de avaliação dos eventos e, através das respostas, ficou ainda mais evidente o quanto as atividades remotas ofertadas são eficazes e de interesse dos colaboradores.

Todas essas ações contribuem para a redução de acidentes de trabalho e de trajeto da empresa. O SESMT possui uma política interna ágil no que se refere ao atendimento médico inicial aos acidentados, emissão de CAT e informações aos órgãos públicos sobre o SINAN.



No Centro Logístico são disponibilizados treinamento e habilitação gratuita para que os colaboradores possam operar, com segurança, o maquinário.





Inovação nos Processos

Com o avanço tecnológico, busca-se perpetuar a inovação em todas as áreas da Companhia. São oferecidas aos colaboradores a capacitação, as ferramentas e as estruturas para que a inovação esteja no dia a dia de todos. Estimula-se, assim, a criatividade, a agilidade e a autonomia para transmitir e compartilhar conhecimento, conquistar mais eficiência e melhores experiências a todos os envolvidos nos processos.



Foi modernizado o Centro de Distribuição, buscando trazer mais agilidade operacional e sinergia entre os negócios. Alinharam-se, também, as novas estruturas e os processos de inovações com a disseminação dessas novas ferramentas entre os colaboradores, garantindo a transformação digital para toda a Companhia.

Sorter em operação.

A automação garante eficiência na separação e na distribuição do estoque, prevenindo erros e aumentando a produtividade.



São disponibilizados todos os EPI's necessários para o desenvolvimento das atividades, com a consequente realização de treinamentos específicos quanto à operação de máquinas e equipamentos, brigada de emergência e integração dos colaboradores.



Treinamento e Reciclagem

São ofertadas a formação e a reciclagem para operação com empilhadeiras, benefício disponibilizado semestralmente para novos operadores e de forma para reciclagem dos operadores já formados.

Segurança contra incêndios

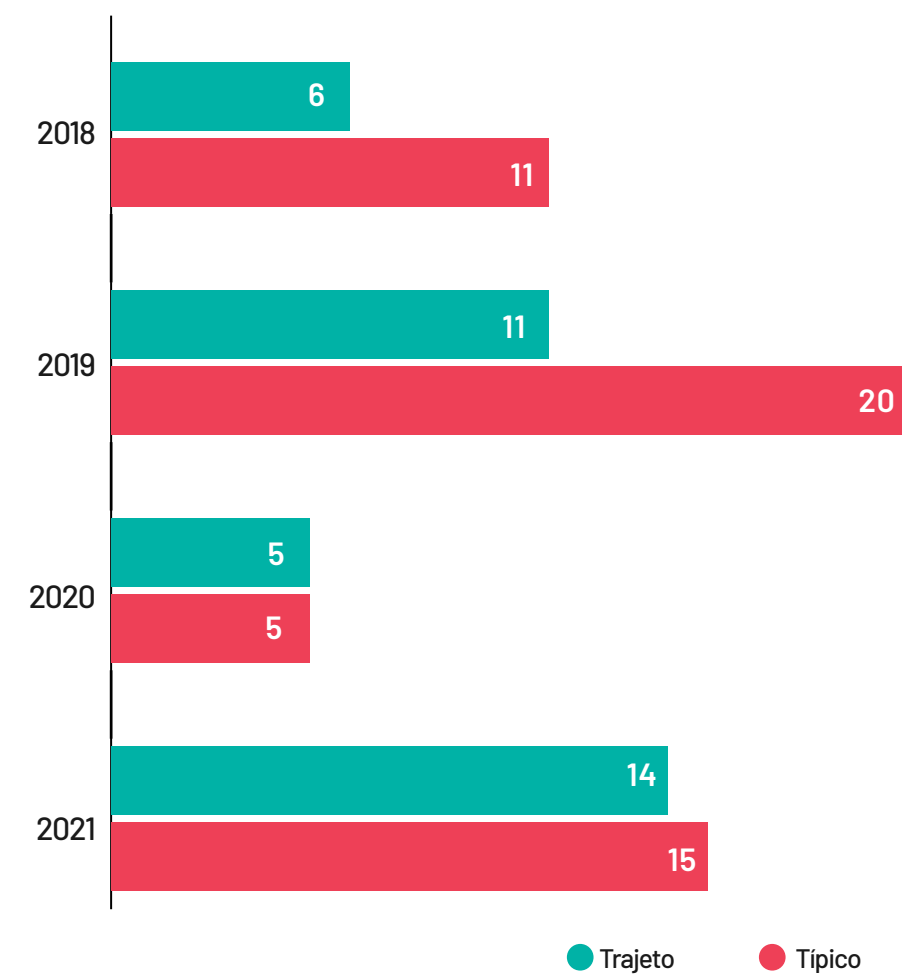
A formação da Brigada de Incêndio é ofertada anualmente com a mescla de atividades teóricas (online) e práticas (in-loco).

Integração

A integração de novos colaboradores ocorre semanalmente e é o momento em que eles são acolhidos e recebem instruções específicas sobre as políticas internas de saúde e de segurança do colaborador.

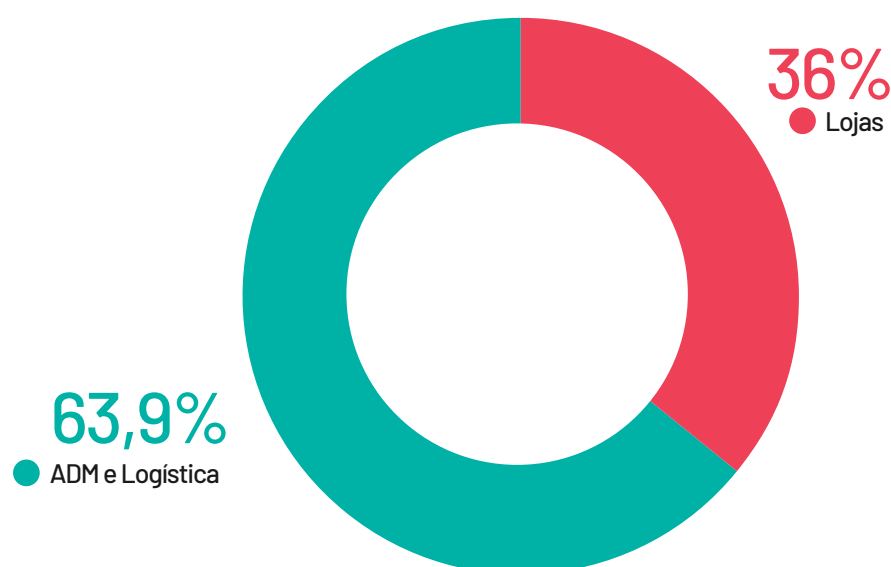
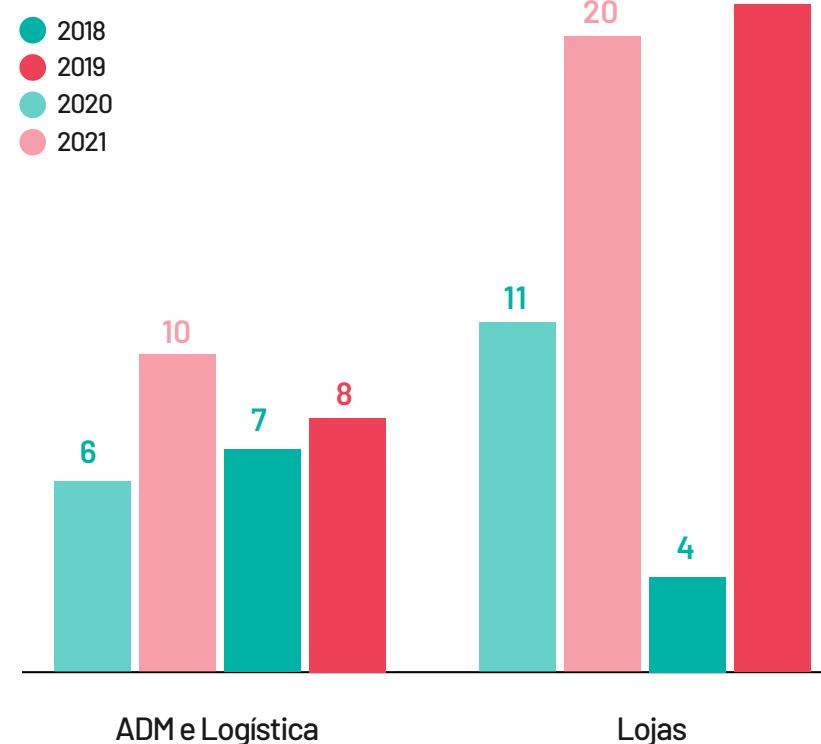
Apesar de todas as medidas preventivas adotadas, os acidentes de trabalho e de trajeto ainda ocorrem, conforme demonstrado nos gráficos abaixo:

Registro de Acidentes de Trabalho





Locais dos Acidentes de Trabalho (Típico e de Trajeto)



Ações contra COVID-19

O surgimento da pandemia do coronavírus reforçou a importância da preocupação com a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Ela provocou uma transformação abrupta nas relações de trabalho em todas as organizações. Para o Grupo Grazziotin, o desafio não foi diferente. Em momentos específicos, durante a pandemia, os colaboradores foram adaptados ao trabalho remoto a partir de casa. Aí, a assimilação e o fortalecimento das competências digitais já implementadas pela empresa, através de ferramenta interna, foi o diferencial. Entretanto, a agilidade em providenciar recursos, equipamentos e treinamentos para os colaboradores, remotamente, auxiliou para manter a continuidade das atividades e restabelecer o mesmo nível de atendimento.

Dentre os treinamentos ofertados para a adaptação ao trabalho remoto, esteve o curso de Ergonomia em home-office. Os colaboradores receberam orientações para adaptar, em suas residências, um local agradável e seguro para suas atividades remotas. Foram repassadas também dicas para organização pessoal e bem-estar nesse tipo

de atividade. A modalidade de trabalho em home office mostrou-se bem-sucedida, inclusive para os colaboradores que não estavam adaptados inicialmente às tecnologias digitais.

No momento pandêmico, o suporte à saúde foi intensificado. Ocorreram, então, ações periódicas e ações complementares. Criou-se um comitê para liderar a tomada de decisões ante a situação, analisando e planejando estrategicamente quais ações seriam tomadas. A primeira decisão foi pela criação do Curso COVID-19, exclusivo para orientações, práticas e suporte aos colaboradores. Ele tinha a finalidade de transmitir, de forma assertiva, as informações acerca das medidas protetivas, dos protocolos, do surgimento de sintomas e da vacinação. Criaram-se fluxogramas e questionários para reforçar e avaliar o conteúdo do curso online.

Além do comitê, atuaram, na criação dos materiais propostos, a médica do trabalho e a equipe do SESMT da empresa. Todos seguiram à risca as recomendações do Estado.



Ainda, mantiveram-se as ações periódicas, como:

- a) em maio: vacinação contra doenças de inverno;
- b) em junho: primeiros socorros;
- c) em julho e agosto: prevenção contra acidentes de trabalho;
- d) em setembro: combate ao suicídio;
- e) em outubro: prevenção contra o câncer de mama; e
- f) em novembro: prevenção contra o câncer de próstata.

Importante: todas essas ações de conscientização são disseminadas por meio do Portal de Comunicação Interna da Empresa, que é de acesso exclusivo a colaboradores.



O Grupo Grazziotin tem, de fato, como principal princípio o ser humano como seu maior valor. Ele se preocupa constantemente com o bem-estar e a saúde de todos os seus colaboradores e adota diversas práticas para a promoção e a satisfação deles.

Curso Espaço Viva Bem

De acesso essencial aos colaboradores de todas as redes e setores de lojas, o Espaço Viva Bem fica disponível o ano inteiro. Atuando como um informativo geral, ele contém avisos, novidades, materiais de valorização dos colaboradores. Por meio de artes que homenageiam os aniversariantes de cada mês, aniversariantes da empresa e de gerentes que são

promovidos mensalmente. Além do Grazzito Informa e do Grazzito Digital, os folhetins digitais, que trazem as notícias mais recentes da empresa, de forma quinzenal e semestral, o Espaço Viva Bem, juntamente com o SESMT, trabalha na promoção da saúde dos colaboradores através dos Módulos Ambiente Limpo e, também, Saúde e Bem-Estar. Por meio desses



canais são disponibilizados, mensalmente, materiais falando sobre diversos cuidados. Junto a isso, campanhas são criadas para datas especiais no âmbito da saúde: Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul. Dessa forma, o Espaço Viva Bem torna-se um grande aliado no trabalho da empresa visando a manter seus colaboradores saudáveis.

Projeto Saúde e Bem Estar (Nutrição e Oficina de Dança)

Devido ao impacto da Covid-19 no cotidiano das pessoas e visando à aplicação dos conteúdos trabalhados no Espaço Viva Bem, para melhorar a saúde física, mental e espiritual dos colaboradores fez-se uma parceria com a AFG (Associação dos Funcionários). Auxiliada pelo setor SESMT, essa parceria surgiu para implementar atividades que contribuíssem para a melhoria desse quadro. Com a atuação de uma profissional da área da nutrição, volta-se o olhar para consultas a uma nutricionista.

O intuito de tal inovação é o de oferecer, a colaboradores com sobrepeso, acesso a cuidados com a saúde e com os hábitos alimentares.

Para trabalhar a saúde física e o aspecto cultural, foi criada também uma oficina de dança. Ela iniciou tendo como alvo o grupo de colaboradores que também consultavam a nutricionista. Vista sua importância e sua aceitação por parte dos colaboradores, as aulas ampliaram-se para satisfazer a vontade de todos os interessados em participar de suas atividades.

Mês da Amizade

Em setembro é comemorado, tradicionalmente, o Mês da Amizade, evento criado para gerar maior interação e engajamento entre as equipes. A atividade fortalece o trabalho em conjunto, nas lojas e no Centro Administrativo. Feito a partir de um curso criado no Portal de Comunicação Interna da empresa, o evento disponibiliza palestras e

outros materiais que focam principalmente na saúde mental e no bem-estar. Visando ao desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, são planejadas inúmeras atividades, incluindo testes de auto-avaliação para despertar reflexões e possibilitar que os colaboradores continuem aprimorando-se em todos os aspectos de suas vidas.





Eu amigo
de mim mesmo

Eu amigo
do outro

Seja você sua melhor versão

Mês da Amizade 2021

Eu e o cliente

Eu amigo
do mundo

Nessa oportunidade, já foram desenvolvidas atividades presenciais e online, tudo em sintonia com a temática da semana. A primeira delas foi uma meditação guiada, que se desenvolveu no pátio da empresa e destinou-se aos colaboradores do administrativo e da logística. Às lojas, foi disponibilizado um vídeo da mesma atividade através do Portal do Conhecimento. A segunda semana contou com a presença de uma profissional especializada que proporcionou um bate-



-papo sobre as relações interpessoais. Essa atividade também teve sua versão em vídeo. Na terceira, dois colaboradores foram convidados a compartilhar seus cases de sucesso sobre atendimento ao cliente. Para a quarta, e última, semana, a atividade promovida foi uma ação voltada à utilização de materiais recicláveis na criação de decorações natalinas e, consequentemente, à conscientização sobre o uso e o descarte corretos desse tipo de material.

Área Verde

Os benefícios de disponibilizar uma área verde na empresa vão muito além do visual. O volume de plantas e árvores está diretamente ligado à qualidade de vida, à redução do estresse e, consequentemente, à melhoria da produtividade. Manter um espaço verde que permita aos colaboradores terem seu momento de descanso em meio à natureza torna o ambiente de trabalho mais aconchegante, reduz o risco de depressão e solidifica os valores



da empresa. Isso se reflete no bem-estar de todos e contribui para diminuir o grau de poluição ambiental.

Desde a construção do Centro Administrativo, o Grupo Grazziotin já tinha em mente disponibilizar esse espaço. Com um pátio repleto de árvores, plantas e pássaros de várias espécies rodeando a empresa, os colaboradores adentram o ambiente, já no início de sua jornada de trabalho, em meio à natureza. Assim, eles podem desfrutar



Qualidade de Vida

+

Redução do Estresse

=

Aumento da Produtividade

mais tranquilamente o ambiente, na hora do intervalo, descansando em bancos, à sombra das árvores, e observando os pássaros, que já estão acostumados com a presença das pessoas. O planejamento dessa área e seu uso para atividades ao ar livre, em eventos da empresa, como a semana SIPAT e o Mês da Amizade, refletem, ainda mais, o compromisso da Companhia com seu primeiro princípio: “O Ser Humano como valor maior”.





Plano de Saúde

A empresa, há mais de 50 anos, se compromete com todos os colaboradores, viabilizando o Plano de Saúde, que é mais uma das formas de demonstrar sua preocupação e garantir o bem-estar de todos, pois essa vantagem contribui para a prevenção contra problemas de saúde. Todos os colaboradores do Centro Administrativo e das lojas de Passo Fundo contam com o benefício do Plano de Saúde, que é fornecido, de maneira gratuita, pela empresa. Devido ao fato de a cobertura do Plano não abarcar todas as regiões em que a empresa possui filiais, a Companhia concede, com a finalidade de propiciar consultas médicas, o valor mensal de 95,00 para cada colaborador. Isso atende sempre aos benefícios, tudo em conformidade com as convenções coletivas de cada cidade. Estima-se que 465 colaboradores usufruam do plano e tenham o benefício estendido também a seus familiares. São aproximadamente 400 dependentes que usufruem o benefício.

No ano de 2020, o Grupo Grazziotin investiu 1.594.080,59 (um milhão quinhentos e noventa e quatro mil e oitenta reais e cinquenta e nove centavos) em saúde. Já, no ano de 2021, esse investimento atingiu a cifra de 1.767.616,26 (um milhão setecentos e sessenta e sete mil e seiscentos e dezesseis reais e vinte e seis centavos).

Valor
mensal por
Colaborador

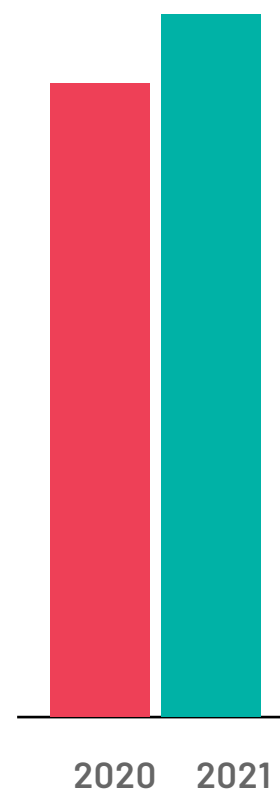
💰 **R\$95**

Colaboradores
usufruindo
o plano

👤 **465**

Dependentes
usufruindo
o plano

👤 **+400**



Investimento em Saúde



R\$ 1.594.080,59



R\$ 1.767.616,26

↗
+10,8%
investido

Vacinação da gripe H1N1 – SESMT

A vacina contra a gripe, considerada segura, é capaz de reduzir a ocorrência de casos graves, fazendo diminuir as internações e os óbitos decorrentes dessa infecção.

Em razão disso, todos os anos, durante o mês de abril, é realizada a Campanha de Vacinação contra a Gripe H1N1 e suas variantes, no Centro Administrativo, em Passo Fundo. Essa campanha anual tem por objetivo propiciar saúde e

bem-estar aos colaboradores. Além disso, a iniciativa facilita o acesso à vacinação, pois as doses são aplicadas in loco, durante o expediente de trabalho. Beneficiam-se os colaboradores e seus dependentes, que podem deslocar-se até a empresa a fim de serem vacinados.

Colaboradores
e familiares
vacinados
em 2021



303

GSK-Fluorax Tetra 2021-Virus Influenza

Ambiental

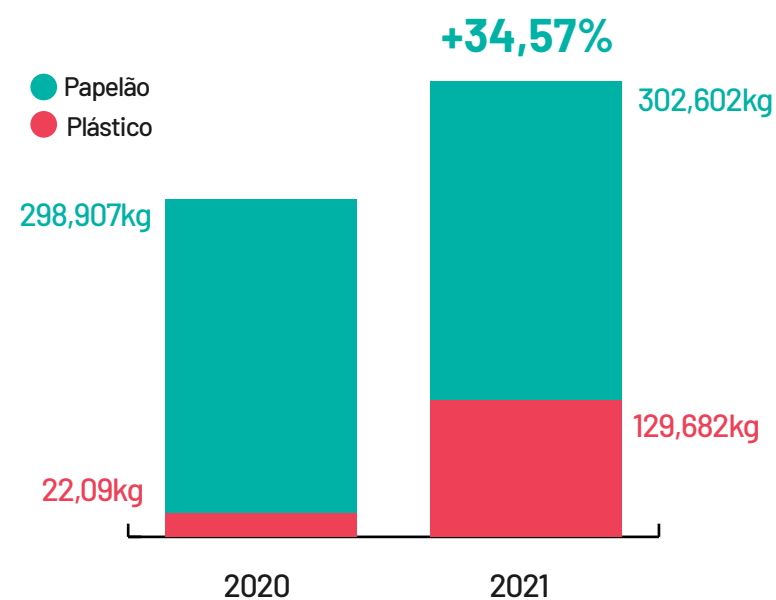
05

A sustentabilidade é primordial na pauta do Grupo. Trabalha-se com políticas e práticas de gestão ambiental focadas em ações que priorizam a integração dos negócios e o cuidado com o meio ambiente. Todas as iniciativas são voltadas ao reaproveitamento e à reciclagem, da logística ao dia a dia do escritório.



Papelão e Plástico

Em 2021, foram reciclados 432.284kg de materiais, entre plástico e papelão. Isso representou uma preservação correspondente a 4.755 árvores (1.426 árvores preservadas devido ao plástico reciclado e 3.329 devido à reciclagem do papelão).



Papelão e Plástico reciclado

432,284 KgEquivalente a
Árvores Plantadas**4.755**

Pensando na redução do desperdício, foi desenvolvida uma ferramenta interna voltada também para questões ambientais e práticas sustentáveis. Através do curso Espaço Viva Bem, realizaram-se campanhas para a participação dos colaboradores. Elas influenciaram fortemente no cuidado aos banheiros e contaram com dicas sustentáveis, dia do descarte e conscientização sobre a importância da redução de impressos.

Participação de
Colaboradores
no Curso**1.555**

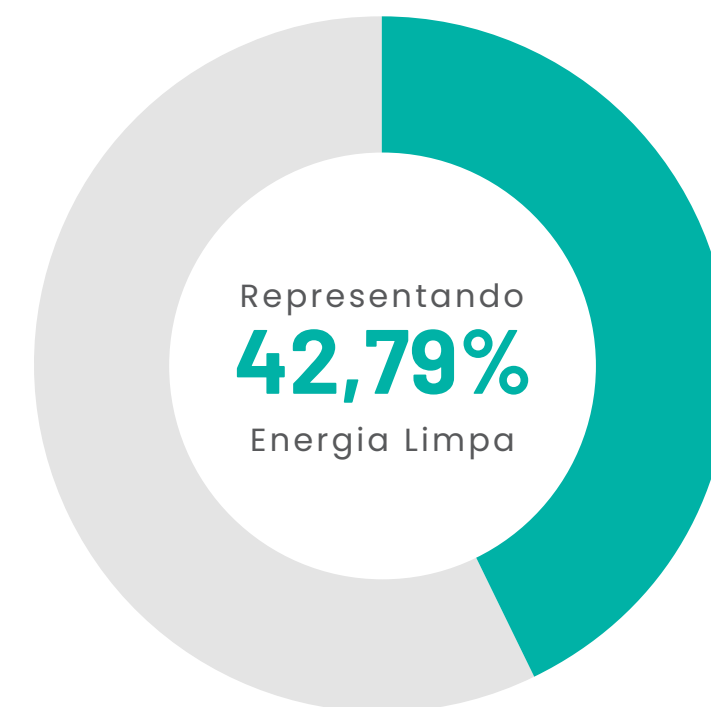


Usinas Fotovoltaicas

Na Companhia, busca-se associar a possibilidade de uso de novas tecnologias, integrando perfeitamente a empresa ao meio ambiente. Tem-se clara a visão de que o investimento deve estar alinhado com a eficiência, a economia e, sobretudo, a responsabilidade. Afinal, sem isso, não se estará em consonância com as boas práticas da ESG. Foi assim que se passou a avaliar a questão da energia elétrica na empresa e se buscaram formas de gerar menor impacto ao meio ambiente, aliando custos e melhor aproveitamento de recursos disponíveis.

No ano de 2021, avançou-se em relação às instala-

ções de usinas fotovoltaicas, optando-se pela energia limpa. A instalação dessa nova forma de gerar energia elétrica foi iniciada nas lojas e, hoje, há 32 usinas em pleno funcionamento, beneficiando 132 lojas. Prosseguem os avanços nesses projetos e novas usinas em lojas estão sendo instaladas. A geração já atingiu 1.932.000kwh no ano e representa 42,79% da energia consumida (energia limpa). Dessa forma, houve uma redução na emissão de carbono correspondente a 240,34kg. Na Grato Agropecuária está em andamento o projeto de uma usina fotovoltaica que deverá produzir 865.000watts/ano, o que tornará a sede da fazenda autossustentável em energia.



- 240,34 Kg CO₂



Usinas
Fotovoltaicas

32



Lojas
Beneficiadas

132



Energia
Gerada

1.932.000 kWh/ano



Ações nas controladas

Grato Agropecuária

Manutenção do Cerrado

Preocupada com o meio ambiente e, consequentemente, com as queimadas, a Grato Agropecuária promove a manutenção frequente das estradas de acesso às reservas de APP, com a construção de aceiros entre áreas de lavoura e reservas. Isso facilita também a circulação de animais e auxilia no desenvolvimento permanente da flora e da fauna.

Cabe destacar que as áreas do cerrado brasileiro, em especial no oeste e no centro-oeste, têm como característica comum a baixa estatura de plantas e árvores em geral e a grande aptidão para queimadas no período da seca. Esse fenômeno ocorre principalmente entre os meses de maio e setembro.



A Grato Agropecuária possui em suas fazendas mais de 200km de estradas internas, as quais são mantidas em boas condições o ano inteiro. No final da temporada de chuvas, em abril, são feitos aproximadamente 100km de aceiros, que permanecem intocados até o início da temporada seguinte, o que costuma ocorrer em outubro.

Brigada de Incêndio

Para a manutenção das áreas do cerrado, a Grato Agropecuária possui uma Brigada de Incêndio, que realiza treinamentos periódicos com colaboradores das próprias fazendas. Com isso, eles mesmos podem atuar com eficiência e agilidade quando necessário.



Colaboradores na Grato em treinamento

Graças a esse trabalho, passaram-se mais de dez anos sem que quaisquer queimadas de grande proporção se verificassem nas áreas das fazendas.



Área de Preservação Permanente e de Reserva Legal

A Grato Agropecuária, pensando no meio ambiente, possui aproximadamente 30% da área total de suas fazendas destinadas a áreas de preservação permanente e reserva legal. Esse cuidado auxilia no amplo desenvolvimento da flora e da fauna.

Coleta de resíduos em um dos pontos de coleta



Nascente do Rio Grande



Coleta de Resíduos

Ao longo de seus 13.700ha agriculturáveis, a Grato possui vários pontos de abastecimento de combustíveis e defensivos agrícolas. Eles estão totalmente adaptados para não gerar nenhum dano ao meio ambiente. Evita-se, assim, a contaminação do solo, das nascentes, dos rios e dos lençóis de água.

É importante salientar que, acaso ocorra algum vazamento de combustível ou de defensivos agrícolas, ele será direcionado a caixas de coleta, lacradas, que impedem o contato com o solo, contaminando-o.



Energia

Com o Programa de Energia Renovável, provinda de fontes limpas, busca-se constantemente a eficiência energética, que possibilitará a diminuição dos impactos ambientais. Com isso, não será produzido dióxido de carbono ou outros gases e evitar-se-á o aquecimento global, grandes agentes de prejuízos ao meio ambiente.



Com esse projeto, a produção de energia limpa beneficiará aproximadamente 100 moradores das fazendas da Grato Agropecuária e também reduzirá a demanda de energia para o beneficiamento, a secagem e o armazenamento de mais de uma milha de sacas de grãos por ano.

créditos

COORDENAÇÃO

Diretoria Administrativa

Diretoria de Recursos Humanos

Departamento Jurídico

Departamento de Comunicação e Projetos

Departamento de Marketing

COLABORAÇÃO

Este Relatório foi concebido graças ao trabalho em equipe de profissionais multidisciplinares, todos comprometidos com o princípio “**Ser Humano Como Maior Valor**” do Grupo Grazziotin. Queremos agradecer o esforço e a dedicação desses seres humanos tão valorosos.

saiba mais

Divulgação dos resultados
e demonstrações financeiras

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

