



Relatório de Sustentabilidade GRI

Sumário

Nossa gestão 5

A Companhia Sulamericana de Distribuição - CSD	6
• Missão, visão, princípios e valores	8
• Nosso Modelo de Negócio	11
• E-commerce	15
• Crescimento de forma acelerada e sustentável	17
Nosso Relatório de Sustentabilidade	22
• Processo de Materialidade	23
• Matriz de Materialidade	24
Governança Corporativa	26
• Estrutura de Governança	28
• Comitês	30
• Conduta e Ética	33
Privacidade e Segurança da Informação	35
• Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD	36

Nossas pessoas 37

Direitos Humanos e Práticas Justas do Trabalho	39
• Colaboradores	40
• Programas de Cultura e Reconhecimento	45
• Saúde e Segurança do Trabalho	57

Nossa cadeia de fornecimento 64

Gestão de Fornecedores	65
• Práticas de Gestão de Fornecedores	66
Qualidade dos Produtos	67
• Excelência em produtos e serviços	68
• Marcas próprias	70

Nossa comunidade 73

Impacto na comunidade	74
• Associações e Parcerias	75
• Instituto CSD	76

Nosso meio ambiente 88

Gestão de Resíduos e Medidas de Circularidade	89
• Resíduos Gerados e Medidas de Circularidade	90
Emissões de Gases do Efeito Estufa	97

Índice GRI 99

Mensagem do Presidente

Caminhada ESG – seguindo com bases sólidas GRI 2-22

Em 2022, ao longo de um ano marcado por desafios que procederam a pandemia no Brasil e no mundo, continuamos com toda a nossa motivação para atingir nossos resultados apesar de todas as inseguranças.

Entendemos também que as tendências mundiais sobre as temáticas ESG (Environmental, Social & Governance) seguiram fortes, evidenciando nossa responsabilidade em manter um negócio cada vez mais sustentável e que tenha preocupações relevantes sobre os temas em que podemos impactar. Fica claro que essa é uma jornada sem volta para toda e qualquer empresa.

Foi de extrema relevância para a companhia decidir elaborar, em 2021, o relatório seguindo as diretrizes GRI (Global Reporting Initiative), pois ter o conhecimento dos padrões internacionais nos proporcionou uma fotografia importante sobre onde podemos chegar. Além disso, nos aproximamos

das partes interessadas relacionadas com o nosso negócio; fato que nos possibilita seguir com projetos e ações coerentes e alinhadas aos impactos que geramos.

O Relatório de Sustentabilidade da CSD 2022 contém o registro da caminhada que estamos trilhando de acordo com nossos valores e com a nossa cultura. Vamos acompanhar as tendências, respeitando nossos limites e aumentando a velocidade conforme seja viável para a perenidade do negócio. Continuamos com nossos projetos e iniciativas, buscando inovações alinhadas ao nosso propósito.

Os temas materiais ganharam relevância para a discussão do Planejamento Estratégico e marcaram presença nas reuniões do Conselho de Administração.

Temos a clareza que o nosso negócio tem a possibilidade de impactar muitas pessoas e, por isso, nos sentimos cada vez mais

responsáveis por contribuir com projetos relevantes e que considerem as comunidades das regiões em que atuamos. Além disso, somos direcionados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e pelos Princípios do Pacto Global.

Entendemos que não nos faltam excelentes exemplos e benchmarkings sobre projetos e ações realizadas no mercado, mas também estamos cientes que devemos ter a velocidade condizente com o nosso momento e com nossas estratégias, construindo bases sólidas que reflitam como queremos ser percebidos por todos, com a busca de uma transformação genuína e permanente.

Marcamos presença no painel de Sustentabilidade de um evento importante do varejo, compartilhando nossas experiências com outras empresas. Por meio de pequenos passos, entendemos que podemos, também, influenciar outras

empresas a seguirem o caminho do desenvolvimento sustentável.

Nosso ano também teve acontecimentos relevantes em função do nosso crescimento. Além das nossas novas lojas iniciamos um movimento importante da unificação das nossas marcas que ocorrerá em fases até o próximo ano.

Nosso foco agora se volta para aperfeiçoarmos cada vez mais nossas operações, atendendo estrategicamente às ambições e às necessidades dos stakeholders e caminhando para crescermos alinhados com o nosso propósito. Por esse motivo, continuamos com as discussões e definições sobre compromissos e metas futuras, construindo planos consistentes para incluir novos projetos que se traduzam em resultados relevantes.

Agradecemos a todos que continuam conosco nessa jornada!

Portrait of Carlos Cardoso, President, wearing glasses and a grey shirt.

Carlos Cardoso
Presidente

Nossa Gestão

Temas Materiais:

- Governança Corporativa;
- Privacidade e Segurança da Informação.

A Companhia Sulamericana de Distribuição - CSD

Somos a Companhia Sulamericana de Distribuição, CSD, constituída juridicamente como sociedade anônima de capital fechado, e, atualmente, somos uma das 20 maiores empresas de varejo alimentar no Brasil, com 70 lojas e sede administrativa localizada em Maringá, no Paraná. Nossas lojas estão distribuídas pelo Paraná, São Paulo e Mato Grosso do Sul. Com presença em 36 cidades, temos quatro marcas fortes e destacadas regionalmente: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados, São Francisco Supermercados e Stock Atacadista. **GRI 2-1**

A nossa história teve início em 1977, quando a família Cardoso inaugurou a primeira loja dos Supermercados Cidade Canção na Vila Morangueira em Maringá. Cinco anos depois, em 1982, foi aberto o armazém São Francisco, pertencente à família Nogaroli, no bairro das Palmeiras, também em Maringá.

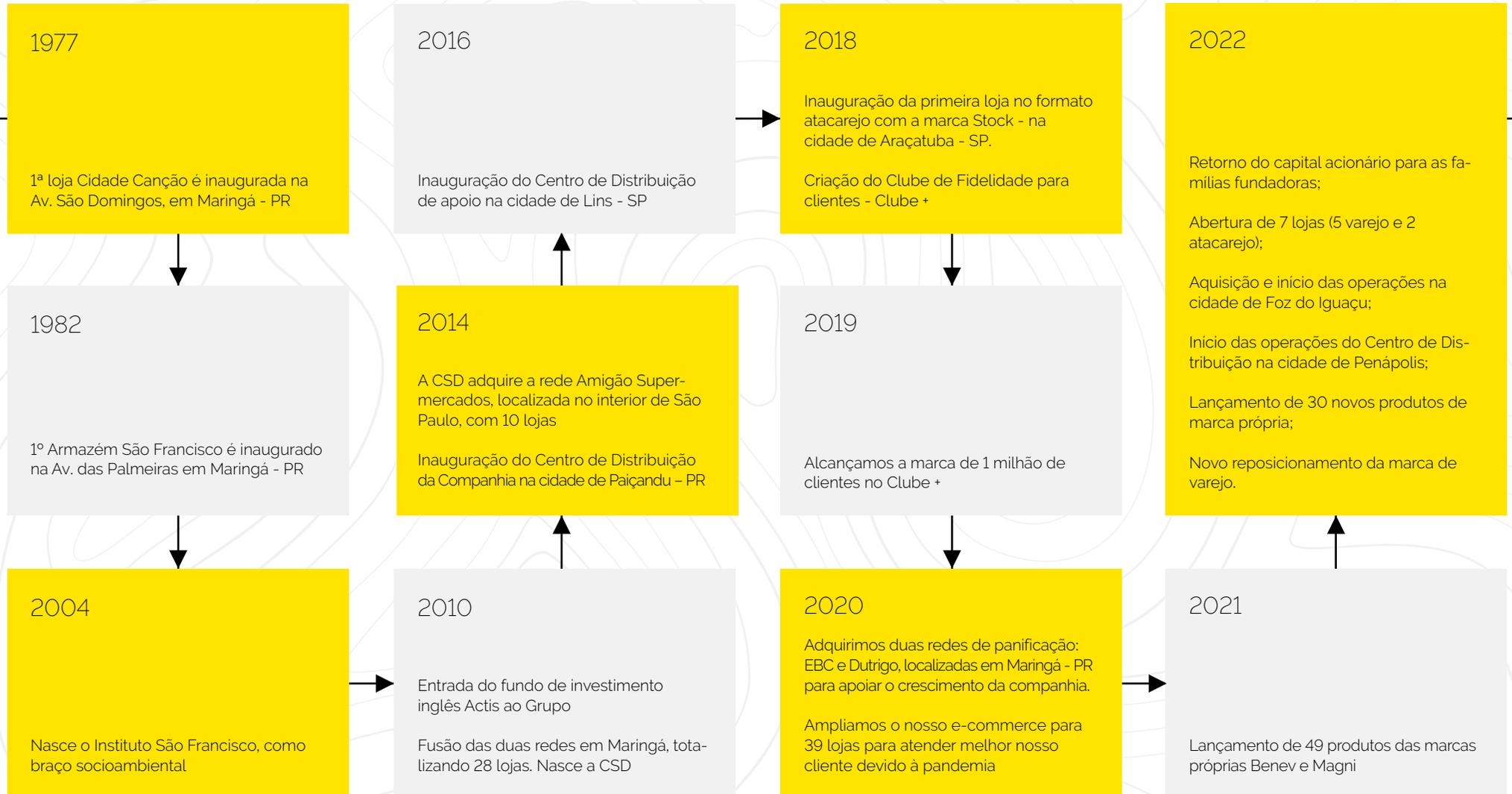
Após anos de muita dedicação, ambos os empreendimentos conquistaram o mercado de Maringá e região e, em 2010, a fusão entre Cidade Canção e São Francisco deu origem à CSD. No mesmo ano, houve a aquisição de 30% das ações da Companhia pelo fundo inglês Actis, empresa com crescente portfólio de investimentos na Ásia, África e América Latina.

A expansão continuou com a aquisição da rede Amigão Supermercados, do interior de São Paulo. Foi em 2018 que nós inauguramos nossa quarta bandeira: o Stock Atacadista, passando a oferecer o melhor do varejo e do atacado, com foco em satisfação, qualidade, atendimento e preços baixos.

Após onze anos, ocorre a saída do fundo de investimentos, fazendo com que, em 2022, o controle acionário da companhia retorne, em totalidade, para as famílias fundadoras. As iniciativas de crescimento são mantidas e o plano de expansão segue com total energia.



Nossa história



Missão, visão, princípios e valores

Na CSD, acreditamos que uma cultura forte ajuda a disseminar o senso de pertencimento aos nossos colaboradores, além de ser a base do crescimento da Companhia de forma sustentável, baseada nos nossos princípios e valores.

A atuação de nossa área de Recursos Humanos, o nosso Código de Ética e Conduta e a implementação de programas como o Embaixadores da Cultura, que incentiva a criação de influenciadores da cultura em cada uma de nossas unidades, são determinantes para estabelecer uma identidade organizacional única, integradora e coesa.

Mesmo com a rotatividade de profissionais e o crescimento da organização, trabalhamos fortemente em manter o que temos de mais especial: nosso jeito de ser e de fazer as coisas. Nossa essência deve ser preservada diariamente seja na gestão ou na prestação dos nossos serviços.

Nossa missão é **facilitar** a vida de nossos **clientes**, oferecendo produtos e serviços de **qualidade**, de forma **sustentável**.

Facilitar

Tornar simples ou fácil; ajudar; auxiliar; pôr à disposição; proporcionar e prontificar-se.

Clientes

É toda e qualquer pessoa que procura a empresa com interesse em adquirir produtos ou serviços no momento presente ou futuro.

Qualidade

Significa "excelência" de um produto ou serviço, ou seja, o produto deve estar de acordo com as exigências e necessidades dos clientes.

Sustentável

Ser capaz de gerar resultados sustentáveis para a Companhia e para a sociedade, através de ações socioambientais e da continuidade do negócio.

Nossa Visão de Futuro

Nossa visão de futuro é manter a tração de **crecimento** real, para sustentar a companhia posicionada entre os **20 maiores supermercados do país**, compatibilizando as ações de crescimento com **resultado e rentabilidade** definida estrategicamente

Crescimento

Ser a primeira opção de compra dos consumidores nas regiões onde atuamos, ou seja, ter uma participação de mercado maior do que os nossos concorrentes, mantendo tração de crescimento com posição de destaque nos rankings supermercadistas.

Produtividade

Manter e aprimorar processos, sistemas, análise de dados, redução de perdas e custos, motivando a colaboração entre todas as áreas da Companhia, ganhando produtividade sincronizada com a escala de crescimento..

Rentabilidade

Ser capaz de gerar resultados sustentáveis para a Companhia, compatibilizando as aspirações de crescimento com resultados esperados nos planos de negócios.....



Nosso modelo de negócio

Nossas formas de gerar valor vão muito além da simples atuação no ramo supermercadista, mas também simbolizam o pioneirismo, ousadia e, principalmente, a motivação em proporcionar experiências únicas para todos os nossos clientes.

Através das nossas marcas: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados e São Francisco Supermercados, procuramos fazer o cliente sentir que está em uma extensão da sua própria casa, priorizando o atendimento e servindo sempre com cuidado e respeito. **GRI 2-6**

O ano de 2022 foi um marco importante para a Companhia, pois coloca em ação a estratégia de

unificação e revisitação das marcas do segmento de varejo; um trabalho significativo realizado pelo time de Marketing juntamente com agências experts no tema. Após análises e estudos, a Companhia elegeu a marca Amigão para todas as lojas de varejo, provocando, assim, uma inovação na identidade da marca e das lojas. Essa transição ocorre a partir do último trimestre de 2022, iniciando nas lojas da região do Mato Grosso do Sul em Dourados e Três Lagoas com a substituição da bandeira São Francisco e tem continuidade no ano seguinte.

Já no Stock Atacadista, temos como conceito o autosserviço "Atacarejo": uma mistura de Varejo e Atacado, oferecendo o melhor de cada formato com foco nos clientes de micro e pequenas empresas, além de consumidores finais.

O foco no cliente serviu de inspiração para iniciarmos a comercialização de produtos, colocando

em prática a criação de duas marcas próprias em 2020: a Magni, a qual se destaca pela qualidade e por ser uma escolha inteligente por um produto que possui um bom custo-benefício, e a Benev, que traz atributos relacionados ao cuidado e bem-estar, em que o cliente cuida de si para poder cuidar de quem ama.

Em 2022, tivemos muitos avanços neste projeto, lançando 30 novos produtos das marcas Magni e Benev, para compor a variedade das nossas lojas e oferecer qualidade e preço justo para os nossos clientes.

Alinhado com nosso compromisso com a sustentabilidade, temos produtos pensados no cuidado com a saúde das pessoas e no bem-estar animal, como nossos salgadinhos que possuem redução de sódio, tapioca e aveia sem glúten, sacos de lixo feitos de plástico reciclado e nosso ovo caipira Magni, produzido por galinhas livres de gaiola.



*Entidades incluídas neste relatório de sustentabilidade: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados, São Francisco Supermercados, Stock Atacadista, Magni, Benev. Não foram incluídas nesse relato as empresas Incopar e Pighes. **GRI 2-2**



Serviços

GRI 102-2

Vendas Digitais

Facilidade e comodidade no ambiente digital para elevar o nível de experiência de compra do cliente.

Clube +

Programa de relacionamento com cliente que traz vantagens exclusivas e personalizadas através do aplicativo.

Cidade Canção Card

Cartão de crédito private label com uma série de vantagens como compras com parcelamento, acesso a saques, seguros e 40 dias para pagar.

Amigão Card

Cartão de crédito private label com uma série de vantagens como compras com parcelamento, acesso a saques, seguros e 40 dias para pagar.

São Francisco Card

Cartão de crédito private label com uma série de vantagens como compras com parcelamento, acesso a saques, seguros e 40 dias para pagar.

Stock Card

Cartão de crédito private label com uma série de vantagens como acesso a saques, seguros, 40 dias para pagar e livre de anuidade.

Lançamentos de 2022

30 novos produtos

Fevereiro



Março



Abril



Julho



Setembro



Outubro



Novembro



E-commerce

Nossos canais digitais de venda são uma importante ferramenta para levar mais comodidade para a experiência de compra de nossos clientes e consumidores, além de ser uma tendência de crescimento para os próximos anos no varejo mundial.

Posteriormente à pandemia do COVID-19, em 2022, diversos projetos e iniciativas foram aprimoradas para proporcionar uma operação robusta e organizada para que os clientes pudessem ter uma experiência de compras online diferenciada na CSD.

O e-commerce está presente em 34 lojas de nossas bandeiras de varejo, Amigão e Cidade Canção. Durante o ano, foram expandidas a atuação no iFood em Varejo e Atacado com a marca Stock (cerca de 30 lojas e operações) para satisfazer clientes com a solução last mile e atender consumidores que necessitam de serviços de conveniência e entregas express. Além disso, foi implantado uma nova

plataforma de e-commerce, o Adobe Magento, que trouxe mais tecnologia, agilidade e praticidade para a experiência de compra online.

Com foco no cliente, o canal digital da CSD se estabelece com diferenciais fortes como tratamento e atendimento diferenciado nas rupturas, vendas de produtos pesáveis, preços de loja física e ações exclusivas no canal.

As vendas online em 2022 atingiram o patamar de **50 milhões de reais**, com o nosso e-commerce sendo responsável por **35 milhões de reais** desse faturamento e os marketplaces pelos 15 milhões de reais restantes.

R\$ 50 mi

de vendas online via e-commerce (70%) e marketplace (30%)

Localização das unidades, sede, fábrica e centros de distribuição

GRI 2-1



Mato Grosso do Sul

Dourados e Três Lagoas



—



—



2 unidades



—

São Paulo

Araçatuba, Assis, Birigui, Fernandópolis, Lins, Marília, Ourinhos, Penápolis, Promissão, São José do Rio Preto e Votuporanga, Tupã, Presidente Prudente e Mirandópolis.



—



—



23 unidades



1 unidade

Sede, fábrica e centros de distribuição

● Fábrica

- Maringá, PR: ROD PR-317, S/N - Parque Industrial, 87065-005

● Sede Administrativa

- Maringá, PR: Av. Carlos Correia Borges, 1188 - Jardim Guaporé, 87060-000

● Centros de Distribuição

- Maringá, PR: Rua Almerinda Silveira Coelho, 20989 - Gleba Patrimônio Maringá, 87070-793;
- Paçandú, PR: Av. Ivaí, lotes 85, 86 E 87 - Centro, 87140-000;
- Lins, SP: Rua Aroeira, 231 - Jardim Pinheiro, 16400-576

Paraná

Apucarana, Araçongas, Bandeirantes, Cianorte, Cornélio Procópio, Jandaia do Sul, Londrina, Mandaguari, Marialva, Maringá, Paçandu, Paranavaí, Rolândia, Sarandi, Telêmaco Borba, Toledo e Umuarama



—



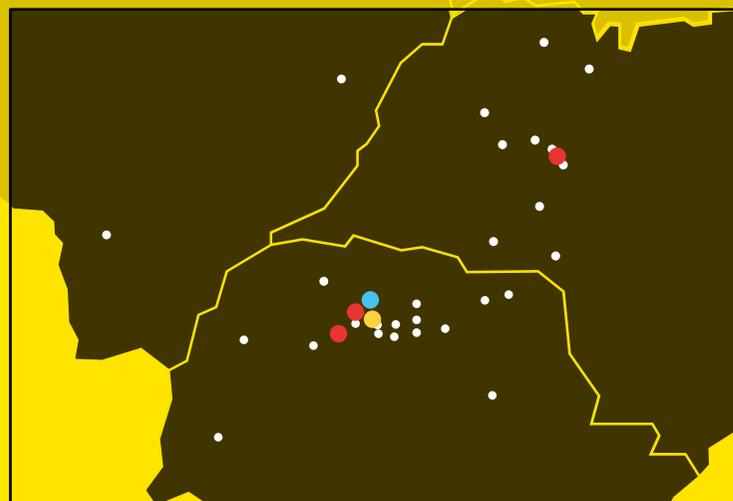
37 unidades



1 unidade



6 unidades



70 unidades

Crescimento de forma acelerada e sustentável

Em 2022, continuamos crescendo, sem deixar de lado a sustentabilidade, que também compõe nossos princípios e sempre esteve presente em nosso negócio.

Atuar de forma sustentável é um compromisso que vai muito além da nossa declaração de missão, nossa premissa fundamental. Na Companhia, entendemos que gerar valor compartilhado e sustentável contribui para o desenvolvimento de toda a sociedade e, conseqüentemente, para o crescimento da própria empresa.

Um marco muito significativo para nós na busca da integração da sustentabilidade ao negócio foi a abertura do Instituto São Francisco em 2004, que se tornou Instituto CSD em 2010. Por meio dele, adotamos princípios e diretrizes internacionalmente

reconhecidos na busca pelo desenvolvimento sustentável a partir dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e do Pacto Global da ONU.

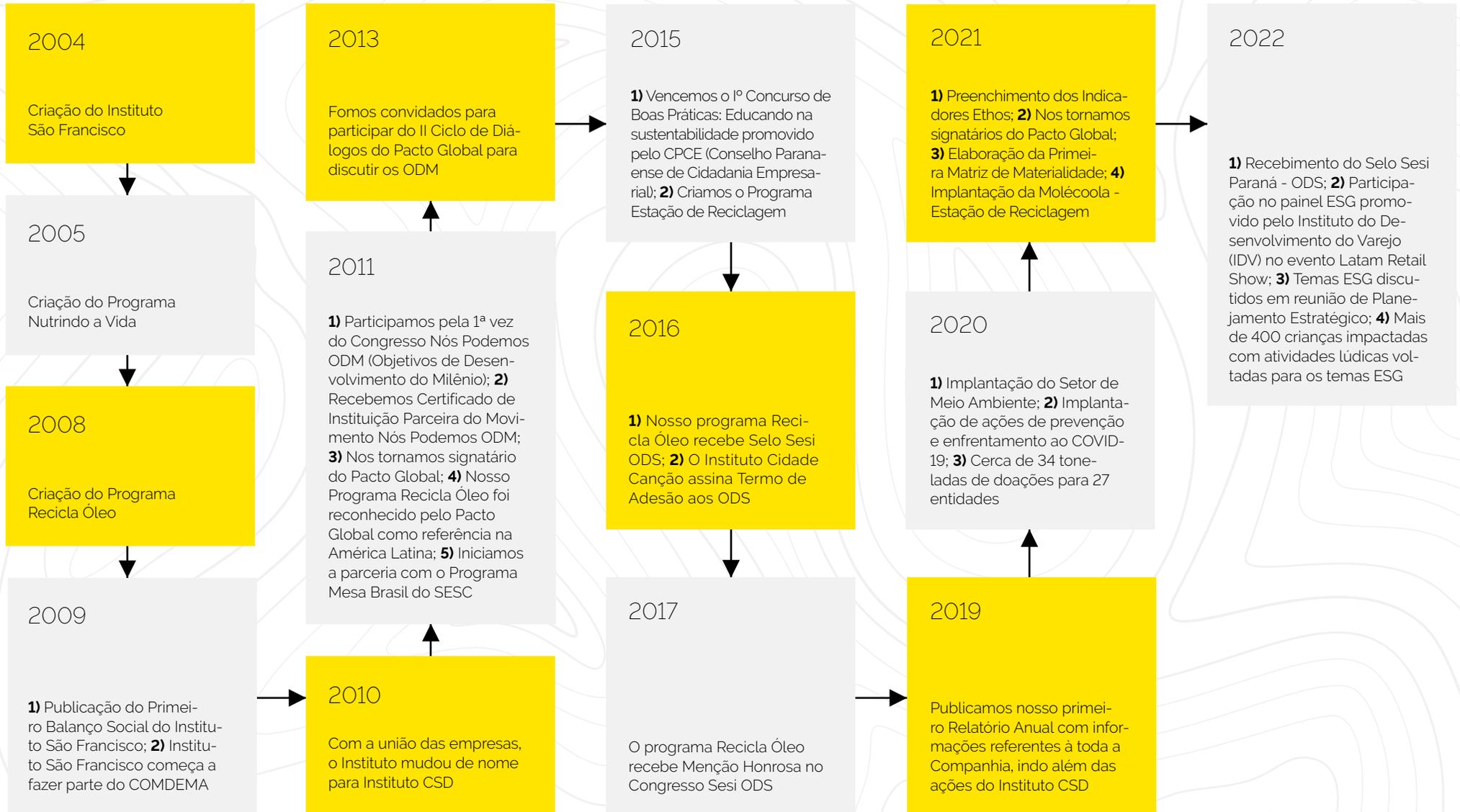
É possível observar, tanto em nossa jornada de sustentabilidade quanto em nossa evolução e nossos números, como fomos atuantes e consistentes nos movimentos globais da ONU e na implementação da sustentabilidade durante nossa escalada de crescimento.

ODS e Pacto Global

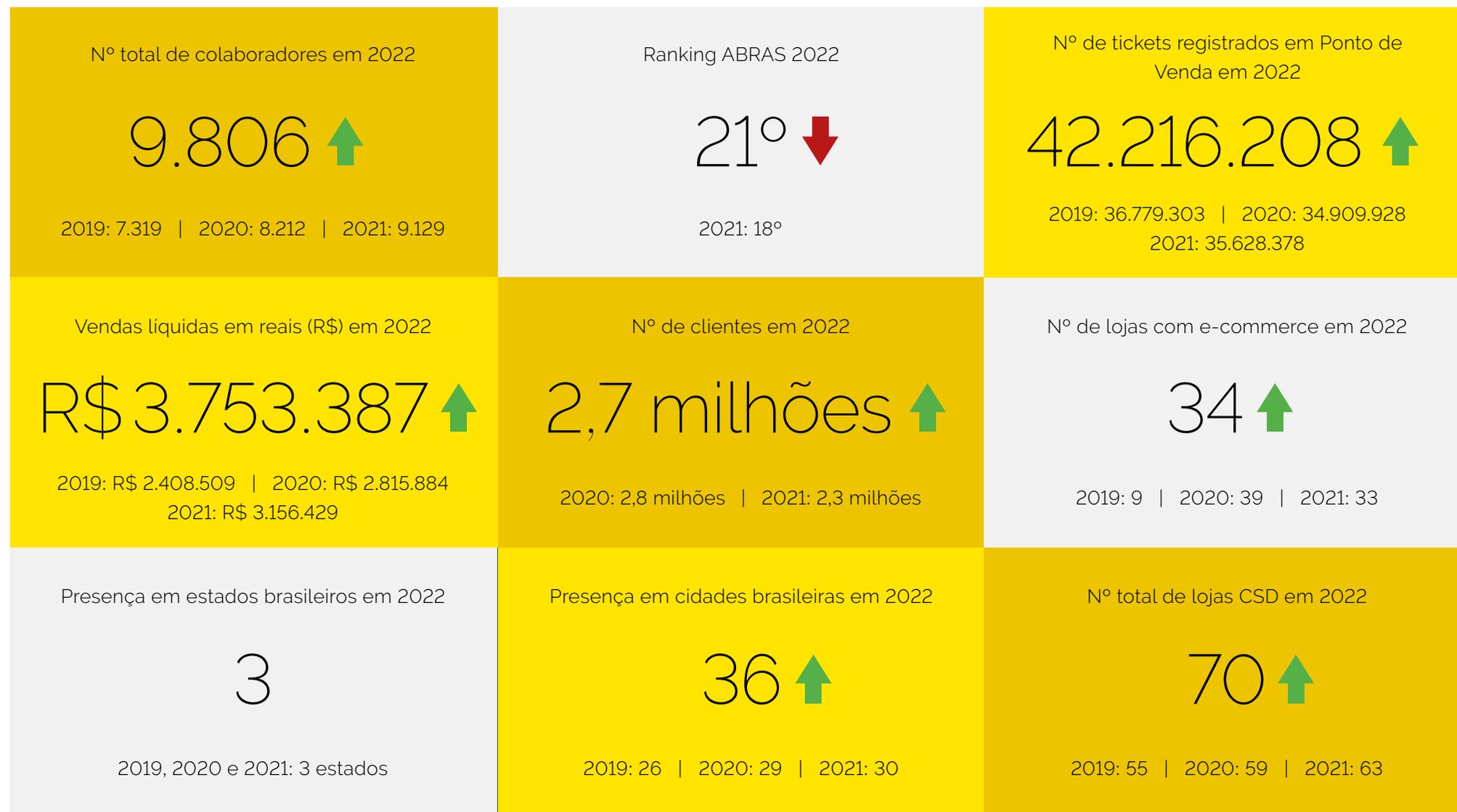
Saiba mais sobre os **17 jeitos de mudar o mundo** em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> e sobre os **10 princípios** das empresas para o desenvolvimento sustentável em <https://www.pactoglobal.org.br/>.



Marcos de sustentabilidade



A CSD em números



À medida que nossa empresa evolui, nossa infraestrutura também é reinventada, com a inauguração de novas lojas e reformas em espaços já existentes. Tudo planejado e executado para refletir a qualidade dos nossos produtos e serviços, entregando a melhor experiência para todos aqueles que têm contato com nossa Companhia.

Compartilhamos, aqui, algumas transformações pelas quais passamos nos últimos anos.

2019	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguração Orgânica: Loja Umuarama 2 (F-37); Loja Ourinhos (F-39) e Loja Stock Toledo (F-23). • Inauguração modo aquisição: Loja Votuporanga Catedral (F-66) e Votuporanga Pozzobon (F-67). • Reforma: Loja Fernandópolis (F-31) e Loja Maringá Tamandaré (F-11)
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguração Orgânica: Loja Três Lagoas (F-69); Loja Penápolis (F-68); Loja São José do Rio Preto (F-70) e Loja Stock Londrina (F-10). • Inauguração modo aquisição: Indústrias de panificação. • Implantação do CD Maringá. • Expansão da área de logística reversa no Centro de Distribuição - Paiçandu. • Reforma na indústria de panificação.
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguração Orgânica: Loja Maringá Guaiapó (F-38), Loja Londrina (F-73) e Loja Stock Telêmaco Borba (F-71). • Inauguração modo aquisição: Loja São José do Rio Preto Mirassolândia (F-75), Loja São José do Rio Preto Espanha (F-76) e Loja São José do Rio Preto Galeazzi (F-77). • Reforma: Loja Assis (F-43), Loja Alvorada (F-58), Loja Morangueira (F-09) e Loja Votuporanga (F-66).
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Inauguração Orgânica: Loja Stock Sarandi (F-72), Loja Amigão Tupã (F-79), Amigão Cambé (F-80), Amigão Presidente Prudente (F-74), Amigão Mirandópolis (F-78) e Stock Cascavel (F-81) • Inauguração modo aquisição: Amigão Foz do Iguaçu (F-82) • Inauguração CD Penápolis

Demonstrações Financeiras GRI 2-2; 201-1, 201-4, 203-1, 203-2

As Demonstrações Financeiras anuais da Companhia são auditadas por auditores externos independentes desde o exercício de 2010, que realizam, inclusive, auditoria dos controles internos da empresa.

Agindo assim, somos responsáveis pela veracidade e transparência das informações financeiras contidas nas demonstrações financeiras disponibilizadas para os acionistas, os bancos com os quais temos relacionamento financeiro, o fisco brasileiro e as demais entidades elegíveis.

As seguintes entidades foram incluídas nas Demonstrações Financeiras: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados, São Francisco Supermercados, Stock Atacadista, Magni, Benev, Incopar e Pighes.

Neste Relatório de Sustentabilidade, não foram incluídas as empresas Incopar e Pighes.

Acessar as demonstrações de 2022 e de anos anteriores por meio do botão abaixo ou através do link <https://www.grupoamigao.com/demonstracoes-financeiras/>

Nosso Relatório de Sustentabilidade

A transparência, retidão, integridade ética e a sustentabilidade são pontos essenciais dentro da cultura na Companhia. Nossa atuação nesses pontos pode ser percebida desde a nossa fundação e estão presentes em nossa essência, podendo ser acompanhadas ao longo deste relatório.

Nesse ano, seguimos com a publicação de nosso relatório de sustentabilidade obedecendo as diretrizes internacionais da **Global Reporting Initiative (GRI)** implementado desde 2021, continuando com transparência nas relações, de acordo com os padrões internacionais, e assumindo a responsabilidade por nossos impactos. **GRI 2-29**

Ao ler o nosso Relatório de Sustentabilidade, será possível encontrar códigos da norma

GRI, como o código 2-29, que indica como a Companhia conduziu o processo para identificar seus temas mais relevantes, o Processo de Materialidade. A norma separa os conteúdos que devem ser relatados em Conteúdos Gerais e Conteúdos Específicos. Os Conteúdos Gerais, identificados pela série 100, nos fornecem informações contextuais sobre a empresa, como o seu porte e localização. Já os Conteúdos Específicos são divididos em três séries: a série 200 com informações de impacto econômico, a série 300 sobre impactos ambientais e a série 400 com conteúdo de impacto social da organização. Esses códigos são uma ferramenta importante para identificar se uma empresa seguiu corretamente os princípios de relato, sendo possível auditar o documento para garantir mais credibilidade ao que foi relatado.



O GRI é uma organização Holandesa que fornece padrões globais para parametrizar os Relatórios de Sustentabilidade, fornecendo uma linguagem comum para as instituições comunicarem seus impactos.

Dessa forma, utilizamos essa ferramenta para que possamos identificar e comunicar como está nossa atuação nos temas que são importantes para nossos colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores, acionistas e demais **stakeholders** essenciais, aumentando a nossa conexão e nosso impacto positivo.

Após realizarmos, com as partes interessadas o levantamento, diálogo e análise dos impactos dos temas para o nosso negócio, construímos nossa Matriz de Materialidade que foi validada e aprovada pela diretoria executiva e conselho. Assim, definimos os temas mais relevantes para todos aqueles que fazem parte de nossa esfera de influência.

GRI 2-14; 2-29

Este documento cumpre um ciclo anual de transparência e se refere ao período de 01 janeiro de 2022 até 31 dezembro de 2022, do mesmo modo que o nosso Relatório Financeiro anual – auditado todos os anos por auditores externos independentes. A diretoria executiva e o conselho de administração da Companhia revisam e validam todas as informações deste material. Além disso, as seguintes entidades foram incluídas neste relatório de sustentabilidade: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados, São Francisco Supermercados, Stock Atacadista, Magni, Benev. Não foram incluídas nesse relato as empresas Incopar e Pighes. GRI 2-2; 2-3; 2-14

*Stakeholder ou partes interessadas são organizações ou indivíduos que podem ser significativamente impactados pelas atividades, pelos produtos e pelos serviços da empresa ou cujas ações podem afetar a capacidade da organização de implementar suas estratégias e atingir seus objetivos com sucesso. Stakeholders podem incluir tanto partes diretamente envolvidas nas operações da organização (como empregados e acionistas), quanto as que mantém outras relações com ela (como outros trabalhadores que não sejam empregados, fornecedores, grupos vulneráveis, comunidades locais, ONGs ou outras organizações da sociedade civil, entre outros).

Fale conosco

O diálogo e engajamento com nossas partes interessadas é extremamente relevante para a construção de um relatório de sustentabilidade mais completo. Caso possua alguma dúvida ou sugestão em relação ao nosso Relatório de Sustentabilidade, entre em contato conosco através do e-mail **instituto@grupoamigao.com**. GRI 2-3

O Processo de Materialidade

Materialidade é tudo aquilo que é relevante e importante para uma organização, do ponto de vista das suas partes interessadas - colaboradores, clientes, fornecedores, investidores, comunidade, entre outros e também que causa impacto significativo na empresa. GRI 3-1

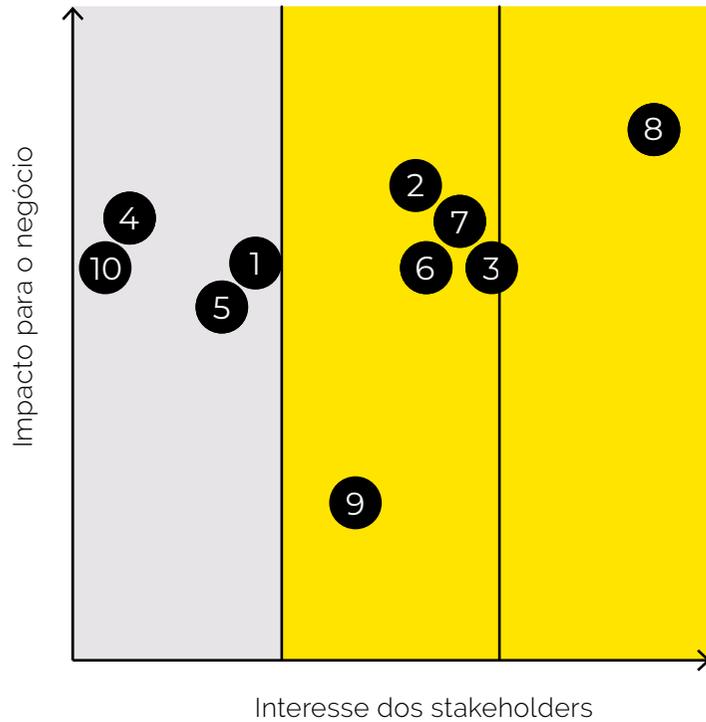
Em 2021, conduzimos um processo bem estruturado de materialidade para garantir que todos os assuntos tratados neste relatório sejam importantes para a companhia e do interesse de todos aqueles que se relacionam conosco.

A Matriz de Materialidade e os Temas Materiais definidos durante esse processo foram trabalhados e monitorados durante 2022 e seus resultados comunicados neste Relatório de Sustentabilidade.

Confira nosso Processo de Materialidade na íntegra por meio do link <https://www.grupoamigao.com/instituto-csd/> ou clicando no botão abaixo:

Nossa Matriz de Materialidade

GRI 2-29; 3-2



- Temas importantes para a empresa
- Temas materiais

Tema material, limite do tópico e ODS relacionado

1	Governança Corporativa CAUSA	
2	Direitos Humanos e Diversidade CAUSA	  
3	Práticas Justas de Trabalho CAUSA	 
4	Privacidade e Segurança das Informações CAUSA	 
5	Gestão de Fornecedores CAUSA E CONTRIBUI	  
6	Impacto na Comunidade CAUSA E CONTRIBUI	  
7	Qualidade dos produtos CAUSA E CONTRIBUI	 
8	Gestão de Resíduos CAUSA	
9	Logística Reversa CAUSA	
10	Estratégia Climática CAUSA E CONTRIBUI	

Assuntos relacionados aos temas materiais

1) Governança Corporativa

Perfil da governança (estrutura que dirige a empresa); políticas dos conselhos; código de ética e conduta; publicação de relatórios; compliance (estrutura de promoção da ética); políticas anticorrupção e antissuborno; canal de ouvidoria; auditorias (fiscalizações) interna e externa; reputação, imagem e credibilidade da companhia.

2) Direitos Humanos e Diversidade

Promoção dos direitos humanos; combate a qualquer tipo de discriminação; promoção da diversidade e igualdade de gênero; inclusão de PCDs;

3) Práticas Justas de Trabalho

Princípios e direitos fundamentais do trabalho; relações sindicais e negociações coletivas; normas relacionadas à saúde e segurança do colaborador; planos de resposta a emergências no trabalho.

4) Privacidade e Segurança da Informação

Sigilo das informações internas e externas; segurança da informação; transparência na coleta de informações.

5) Gestão de Fornecedores

Relacionamento com fornecedores e terceiros; combate à precarização do trabalho; monitoramento do atendimento aos direitos humanos e do trabalhador para os fornecedores

6) Impacto na Comunidade

Relação com a comunidade e o governo local; impacto no entorno das operações; uso de fornecedores locais; investimentos socioambientais no entorno; atuação no combate à fome; projetos sociais e ações culturais.

7) Qualidade dos Produtos

Satisfação dos clientes; monitoramento da validade dos produtos; certificações nacionais e internacionais; prêmios e reconhecimentos.

8) Gestão de Resíduos

Redução de resíduos; reutilização e reciclagem de resíduos com origem na operação, minimização do desperdício, técnicas de refinação ou valorização de rejeitos.

9) Logística Reversa

Economia circular (utilizar materiais recicláveis como matéria-prima, por exemplo); destinação correta de embalagens; apoio às cooperativas de reciclagem.

10) Estratégia Climática

Combate e adaptação às mudanças climáticas, esforços para acelerar a utilização de tecnologias de baixas emissões de gases do efeito estufa, participação no desenvolvimento de políticas climáticas e energéticas estaduais e nacionais

Governança Corporativa

Estamos comprometidos com as melhores práticas de governança corporativa, por ser um importante direcionador de nossa atuação. Possuímos conselheiros com experiência em questões operacionais, financeiras e outros, além de participação em conselhos de administração, com reuniões mensais para análise de indicadores do negócio e para acompanhamento das diretrizes estratégicas da nossa Companhia. **GRI 3-3**

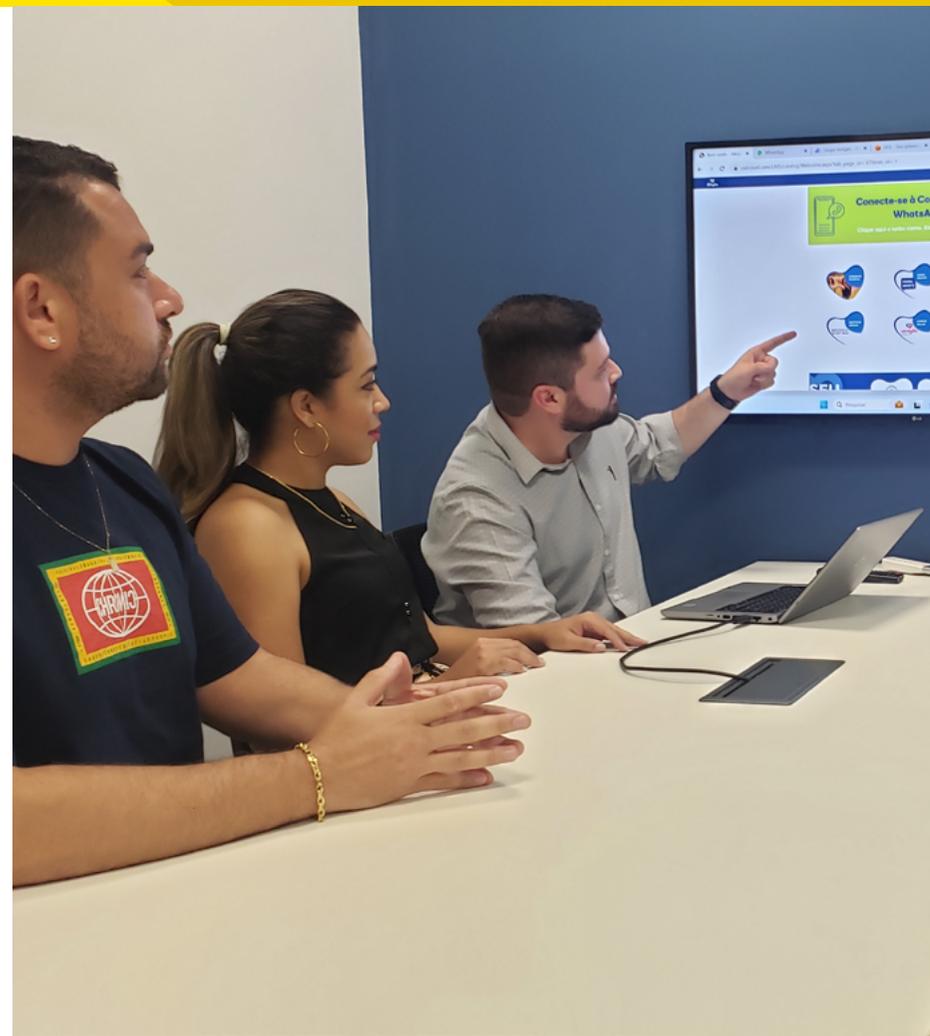
Estrutura de Governança

Nossa Diretoria Executiva é formada por profissionais com vasta experiência no

segmento de Varejo. Sua principal atribuição é conduzir a administração dos negócios de acordo com o planejamento estratégico aprovado pelo Conselho Superior, cumprir e fazer cumprir o estatuto social da Companhia, dentre outras atribuições designadas pelo Conselho de Administração. **GRI 2-12**

Conselho Superior é formado por 7 membros efetivos, com mandato que se estendeu até abril de 2022. Com a saída do fundo de investimentos, dois dos sete membros efetivos do Conselho Superior deixaram o grupo e somente um conselheiro independente permanece. **GRI 2-9**

O presidente do Conselho Superior não atua em cargos executivos na organização. **GRI 2-11**



Conselho de Administração

Presidente



Jefferson Nogaroli

Conselheiro



Carlos Alberto Tavares Cardoso

Conselheiro



Paulo Sérgio Cardoso

Conselheiro



Valdir Nogaroli

Conselheiro Independente



José Paschoal Rossetti

Diretoria Executiva

Diretor Presidente



Carlos Alberto Tavares Cardoso

Diretor de Operações



Célio Ribeiro

Diretora de Desenvolvimento Humano e Organizacional



Cleide Nakashima

Diretor de Marketing



Eandres Gomes Aguiar

Diretor Comercial



Marcos Alessandro Pozzi de Carvalho

Diretor Administrativo e Financeiro



Vladimir Fortes Dos Santos

Diretor de Logística e Abastecimento



José Carlos Cipriano

Os critérios adotados para nomeação de membros do Conselho Superior e Diretoria Executiva seguem as normas do Estatuto Geral da Companhia, assim como a experiência e competências necessárias nas temáticas: interesse dos stakeholders, diversidade, independência e competências relevantes para o impacto da organização, visando o pleno exercício das atividades designadas. **GRI 2-10**

As preocupações cruciais chegam ao conhecimento do Conselho Superior por meio da Diretoria Executiva em reuniões periódicas do Conselho. **GRI 2-16**

Para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável, assim como a supervisão dos impactos, sua frequência e medidas em respostas à avaliação acontece durante os períodos de identificação e atualização dos temas materiais, revisão e demonstração de resultados estratégicos e elaboração de relato de sustentabilidade. **GRI 2-17; 2-18**

Política e processo de remuneração

O processo para determinação da remuneração do Conselho Superior e Diretoria Executiva segue uma política de remuneração elaborada por uma

consultoria externa e validada pelo diretor presidente que é também membro do conselho de administração. Para sua supervisão, existe um Comitê de Remuneração composto pelo diretor financeiro, diretora de recursos humanos, gerente de recursos humanos e coordenador de remuneração que fazem o controle das políticas. **GRI 2-20**

Os membros do conselho de administração aprovam as políticas de remuneração da companhia. Há a presença de consultores externos de remuneração durante execução das políticas e das definições das grades de remuneração. **GRI 2-19**

Diretores recebem Pró-labore mensal, visto que são diretores estatutários, não empregados. As remunerações são definidas pelos próprios integrantes. Os conselheiros recebem pagamentos mensais, sem composição de remuneração variável. O corpo diretivo tem sua definição de remuneração fixa baseada em pesquisa de remuneração com a Korn Ferry, utilizando a mediana do mercado, e a remuneração variável alvo de 06 salários ao ano.

Ainda sobre os altos cargos de governança, não há uma política de bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento e, em casos muito pontuais, são avaliadas possibilidades. Não há, também, políticas estruturadas de pagamentos de rescisão, devolução de bônus e incentivos (clawback) e benefícios de aposentadoria.

O valor que regerá a política de remuneração variável do corpo diretivo é totalmente relacionado ao resultado do negócio (Ebitda) que contempla todas as receitas e despesas da companhia, trazendo responsabilidade compartilhada com os resultados da empresa.

Em 2022, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados foi de 53,42 vezes. Entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados a diferença foi 1,11. Para apresentação desses resultados foi utilizada a remuneração base de dezembro de 2022, anualizada com férias e 13º salário, para os cargos elegíveis, além da remuneração variável de participação nos resultados de acordo com os critérios de cada cargo. **GRI 2-21**

Proporção do salário mais baixo com salário-mínimo* em 2022 **GRI 202-1**

Gênero	Salário	Proporção
Homens	R\$ 1.213.50	1.001
Mulheres	R\$ 1.232	1.016

*Salário mínimo em 2022: R\$ 1.212

Gestão e responsabilidade por impactos negativos

Em relação a compromissos de política com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, que preveem a realização de diligência, princípio da precaução, respeito aos seres humanos, grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a empresa é signatária do Pacto Global da ONU e se compromete com 10 princípios dos direitos humanos e 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As práticas relacionadas aos ODS podem ser encontradas no decorrer deste relato e, além disso, anualmente reporta ao Pacto Global seu progresso na atuação pelo desenvolvimento sustentável. **GRI 2-23**

Apesar da existência de diversas práticas, a forma como delega responsabilidades para a implementação dos compromissos nos diferentes níveis dentro da organização e integra as estratégias políticas e procedimentos operacionais, o modo como incorpora seus compromissos com e por meio de suas relações de negócios ainda não possui um modelo estruturado. **GRI 2-24**

Para minimizar os impactos negativos potencialmente causados pela empresa, são adotadas medidas específicas conforme cada necessidade e todos os impactos negativos identificados são

tratados em reunião da Diretoria Executiva, em que se tomam as decisões dos planos de contingência e regularização.

Os direcionamentos e decisões estratégicas da Companhia que balizam a tomada de decisão do mais alto cargo da empresa acontecem junto ao Conselho de Administração, a partir de informações da Diretoria Executiva. A partir das decisões, a diretoria se engaja com os stakeholders para identificar e gerenciar impactos da organização. Os resultados da empresa são acompanhados pelo Conselho Superior, mediante apresentação pela Diretoria Executiva nas reuniões do conselho em que são analisados ou solicitadas intervenções, conforme o caso. **GRI 2-12**

O Conselho Superior realiza a análise dos resultados alcançados pela Companhia na mitigação de seus impactos negativos durante as reuniões ordinárias agendadas periodicamente durante o ano, com a participação de membros da Diretoria Executiva para apresentação dos casos. O Conselho tem o papel aprovar ou reprovar as ações, solicitando alterações ou intervenções, quando necessário. **GRI 2-13**

A estratégia adotada para abordar e identificar queixas é por meio do Serviço de Atendimento ao Consumidor ou Canal de denúncias, que é terceirizada para assegurar a imparcialidade das tratativas. Os usuários-alvo dos mecanismos de queixas

são envolvidos no processo de análise, quando são solicitadas mais informações aos stakeholders sobre esses impactos. Após resolução, é dada a resposta formal aos envolvidos. O rastreo e eficácia dos mecanismos utilizados acontece pelos indicadores de tempo de resolução dos chamados.

GRI 2-26



Comitês

GRI 2-13

Comitê Jurídico

O Comitê Jurídico é um órgão de caráter consultivo e permanente para assessoramento e aconselhamento da Diretoria Executiva e tem como objetivo fornecer informações abrangentes e atualizadas, estudos e recomendações para a melhor gestão relacionada aos assuntos jurídicos com referência aos aspectos tributários, fiscais, trabalhistas e cíveis. Além disso, tem como finalidade promover análises e trazer a recomendação necessária para uma tomada de decisão mais assertiva em consonância com a Governança Corporativa da Companhia. Composto por: Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretora de DHO, Gerente de RH, Controller, Coordenador de Remuneração e Rotinas Trabalhistas e Advogados.

Comitê de Regulamentação

O Comitê de Regulamentação tem o objetivo de acompanhar, monitorar, tomar conhecimento e agir de forma estruturada para garantir a conformidade tempestiva das licenças de todas as unidades de acordo com as exigências dos órgãos competentes na esfera federal, estadual e municipal. Composto por: Diretor Financeiro, Diretor de Relação com Investidores, Expansão, Engenharia e Compras Indiretas e pelas áreas administrativas, de engenharia, de segurança alimentar, de meio ambiente, de projetos, de SESMT e de custos e compras.

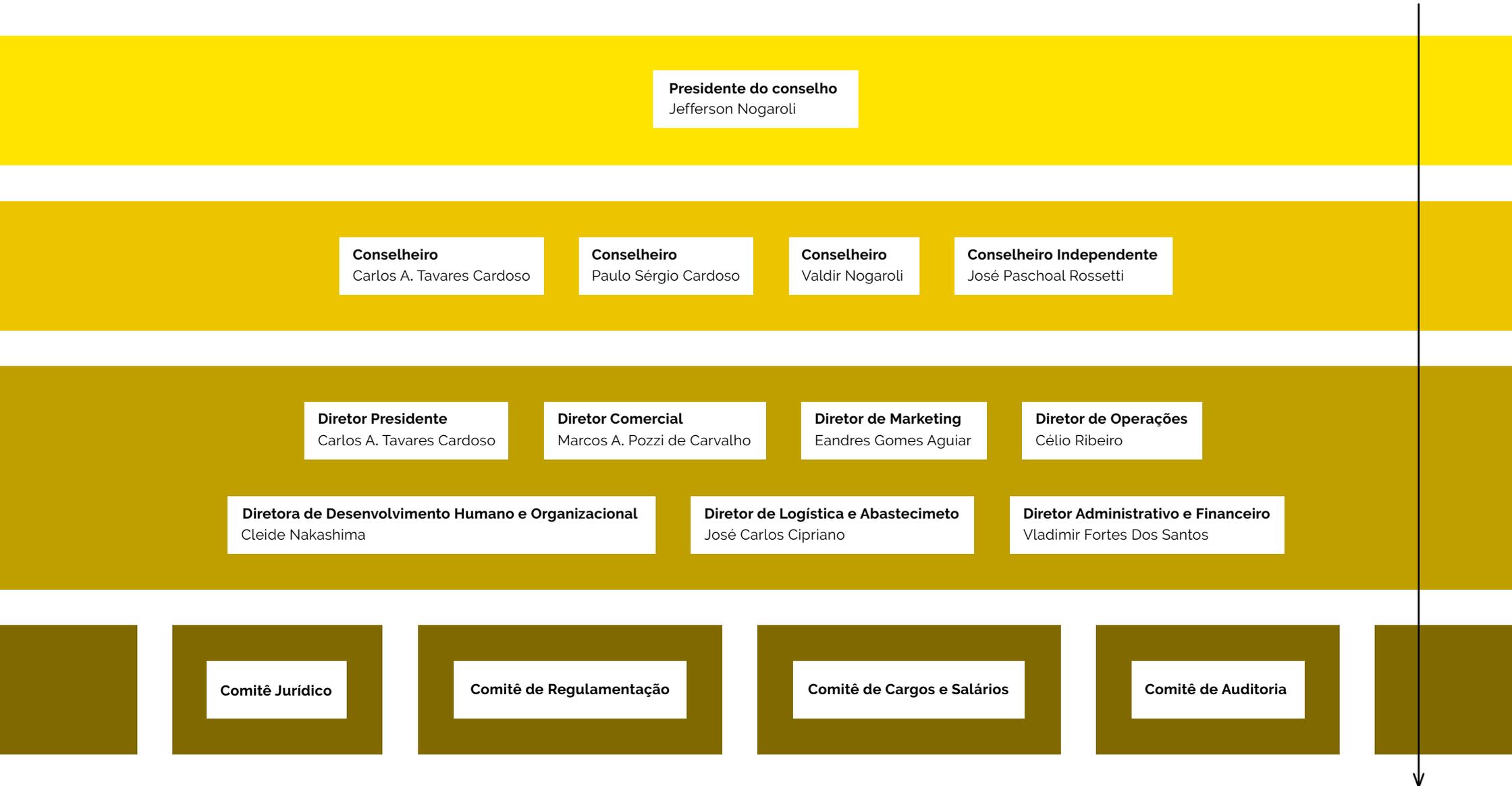
Comitê de Cargos e Salários

O Comitê de Cargos e Salários é responsável por propor alterações para cargos administrativos/técnicos, de nível superior e gerenciais, nas seguintes matérias: criação, avaliação e reavaliação de cargos; estrutura de cargos; estrutura de remuneração; e regras de movimentação. Cabe à área de Recursos Humanos regulamentar o comitê, que conta com representantes de outras áreas. A criação, avaliação e reavaliação de cargos gerenciais e diretivos compete à área de Recursos Humanos em conjunto com os Executivos. Composto por: Diretor Presidente, Diretor Financeiro, Diretora de DHO, Gerente de RH e Coordenador de Remuneração e Rotinas Trabalhistas.

Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria atua na revisão e na aprovação do planejamento anual de auditoria; na supervisão da qualidade e integridade dos relatórios de auditoria junto com as recomendações e planos de ações das áreas envolvidas; na aderência às normas legais, estatutárias e regulatórias; na adequação dos processos relativos à gestão de riscos e nas atividades dos auditores independentes e auditores internos. Atualmente, o Comitê é composto pelo Diretor-Presidente e o Diretor Financeiro, mas ainda será composto por membros independentes.

Estrutura de Governança GRI 2-13



Conduta e Ética GRI 2-15

Nosso Código de Conduta foi desenvolvido pelas áreas de Recursos Humanos, Compliance, Prevenção de Perdas e Jurídico e aprovado pelo Conselho de Administração após consulta de todas as áreas envolvidas. Atualmente, o Código de Conduta e Ética é de responsabilidade da área de Compliance, que, por sua vez, fica sob gestão da Diretoria Financeira.

O Código de Conduta se aplica, sem exceção, a todos os colaboradores que trabalham na Companhia, incluindo os setores administrativos, Centros de Distribuição, Panificação e todas as bandeiras por ela representada (Cidade Canção, Amigão, São Francisco e Stock Atacadista), e também a todos os membros do Conselho de Administração. Todos os envolvidos devem utilizar as disposições previstas neste código como referencial ético e de conduta quanto ao comportamento dentro da nossa empresa.

Além disso, esperamos que todos os nossos fornecedores, prestadores de serviços e outros contratados ajam com a ética estabelecida por esse código.

Os valores contidos em nosso Código de Conduta permeiam a Companhia através do nosso planejamento estratégico. Ao ingressarem na empresa,

todos os novos colaboradores têm acesso ao seu conteúdo por meio de um curso em nossa plataforma de treinamentos. O documento fica disponível a todo momento para leitura e consulta.

Para nossas partes interessadas (colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócio), o Código de Conduta também está **disponível em nosso site** (<https://www.grupoamigao.com/codigo-de-conduta/>).

Conflito de Interesse e Combate à Corrupção



O conflito de interesse ocorre quando nossas decisões são influenciadas para obter algum benefício pessoal, podendo prejudicar a reputação da empresa ou de outras pessoas.

Possuímos algumas práticas que contribuem para o combate a esses possíveis conflitos, que são compartilhadas com nossos colaboradores e demais relações, com o objetivo de orientar a melhor forma de agir em algumas situações que possam ser entendidas como possíveis conflito de interesse, dentre elas:

- **Política de parentesco:** orienta sobre contratação de familiares;

- **Relacionamento íntimo e pessoal:** orienta sobre relacionamentos familiares e amorosos, internos;
- **Finanças responsáveis:** orienta sobre métodos contábeis dos registros e demonstrações financeiras para que estejam de acordo com as exigências e práticas legais vigentes;
- **Prevenção de fraudes corporativas:** orienta sobre a proibição de práticas ou envolvimento em fraudes e atos ilícitos;
- **Auditoria:** orienta sobre o processo de auditoria para validar a veracidade e transparência de nossas informações financeiras;
- **Combate à lavagem de dinheiro:** orienta sobre a proibição de tentativas de ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos e sobre a proibição de atuar em nome da empresa oferecendo influência indevida sobre qualquer pessoa;
- **Confidencialidade das informações:** orienta sobre a confidencialidade das informações e sobre o compromisso de não revelar, divulgar, reproduzir, editar ou modificar informações privilegiadas;
- **Brindes e gratificações:** orienta sobre o recebimento de brindes.

Os detalhes de nossas práticas de combate à corrupção podem ser consultados em nosso **Código de Conduta** (<https://www.grupoamigao.com/codigo-de-conduta/>).

Pensando em construir uma organização mais forte, transparente e ética, planejamos implementar em 2022 capacitações específicas para políticas e procedimentos de combate à corrupção que incluam todos os nossos colaboradores. **GRI 205-2**

Conforme previsto em 2021, revisamos o Código de Conduta em 2022. O Código de Conduta é um treinamento obrigatório para todos os colaboradores e, em sua revisão, trouxe as normas da empresa em políticas e práticas de proteção aos direitos humanos. Aborda, também, as políticas e procedimentos de combate à corrupção adotadas pela companhia e que devem ser seguidas por todos os colaboradores. **GRI 205-2**

É de responsabilidade de nossos colaboradores comunicar seus líderes sobre toda e qualquer situação que gere ou possa gerar conflito de interesse para que as atitudes sejam guiadas e orientadas por nosso **Código de Conduta** (<https://www.grupoamigao.com/codigo-de-conduta/>).

Canal Aberto **GRI 2-25; 2-26**



Lançado em 2014, o Canal Aberto é uma ferramenta utilizada para o registro de ocorrência de qualquer irregularidade ou suspeita de violação das disposições do Código de Conduta e demais regras, políticas, leis e regulamentos. Essa ferramenta é tratada com total sigilo e anonimato, sendo todo o processo realizado por um parceiro externo. O canal está disponível para todos os colaboradores e também para as relações externas da Companhia.

As denúncias são tratadas com confidencialidade e podem ser realizadas de maneira anônima. O departamento de Auditoria Interna recebe as informações do Canal Aberto e, em casos mais simples, realiza a apuração em conjunto com a respectiva Diretoria. Na ocorrência de relatos de maior gravidade, a condução é feita pela área de Prevenção de Perdas com suporte do Departamento Jurídico.

Os relatos podem ser realizados através do telefone 0800-721 0724 de segunda a sexta-feira, das 09h às 17h, com atendimento pessoal e 24 horas com atendimento eletrônico (caixa postal de voz) ou pelo **website** (<https://contatoseguro.com.br/grupoamigao>).

Indicadores do Canal Aberto				
Casos registrados no Canal Aberto	2019	2020	2021	2022
Número total de denúncias registrados	394	439	600	1147
Tempo médio de resolução das denúncias (dias)	42	50	24	29
Denúncias via site (%)	60	63	76	83
Denúncias via atendente (%)	34	29	20	14
Denúncias via secretária eletrônica (%)	5	7	4	3
Denúncias via e-mail (%)	1	0	0	0

Casos de corrupção e medidas tomadas GRI 205-3	2019	2020	2021	2022
Número total de denúncias de corrupção	0	0	0	0
Número total de casos confirmados de corrupção	0	0	0	0
Número total de casos confirmados em que empregados foram demitidos ou punidos por corrupção	0	0	0	0
Número total de casos confirmados em que contratos com parceiros comerciais foram rescindidos ou não renovados em decorrência de violações relacionadas à corrupção	0	0	0	0
Processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados	0	0	0	0
Denúncias via e-mail (%)	0	0	0	0

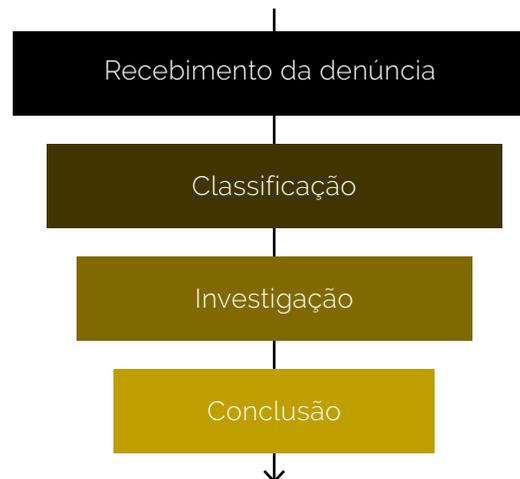
Fluxo das denúncias

Recebimento da denúncia: cada denúncia recebida gera um número de protocolo, que possibilita o acompanhamento do chamado.

Classificação: toda denúncia é classificada entre baixo, médio ou alto impacto.

Investigação: a denúncia é investigada.

Conclusão: é realizado um relatório com o resultado da investigação e a denúncia é encerrada.



Privacidade e Segurança da Informação

O Comitê de Auditoria preza constantemente pela confidencialidade dos dados pessoais de todos, principalmente de seus colaboradores e clientes. Por isso, foram implantadas diversas frentes relacionadas ao tema para projetar o início de uma auditoria sobre toda a estrutura formada, com o objetivo de alinhar e identificar o que podemos implementar e/ou evoluir em cada fase de nossos processos.

A auditoria foi colocada em prática para apontar de forma direta e eficaz todos os pontos a serem trabalhados em relação aos dados, já que situações envolvendo essas informações podem impactar dentro e fora da empresa, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade. **GRI 3-3**

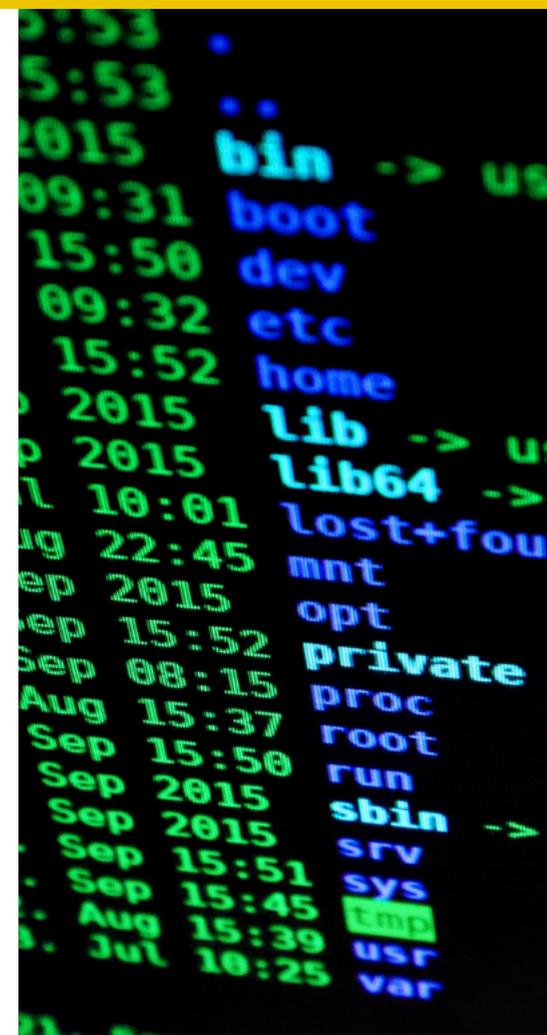
Os colaboradores que ingressam na empresa recebem treinamento de conscientização sobre as boas práticas de Segurança da Informação (SI) e Proteção de Dados. Ao decorrer do ano de 2022, desenvolvemos, revisamos e compartilhamos diversos processos internos com as equipes, viabilizando a integridade e confidencialidade das informações. Classificamos riscos, tratando e instruindo áreas de negócio específicas, como nosso Sistema de Gestão Empresarial, ERP (Enterprise Resource Planning) e Gestão de Contas de Rede.

Criamos um Comitê de LGPD, realizamos um novo Assessment, além de definirmos e publicarmos o DPO.

Essas práticas contribuíram para que não ocorresse nenhum ataque cibernético ou acionamentos relacionados à LGPD e 89% dos colaboradores foram treinados. **GRI 3-3**

Estamos em fase de escolha de ferramentas de governança e de como avaliar a gestão desse tópico, trabalhando em sua adequação para corrigir, alinhar e renovar os novos conceitos, culturas e medidas organizacionais a fim de mitigarmos ao máximo deficiências no tratamento de dados.

A implantação completa está prevista para ser concluída em 2023, cujos resultados de sua execução também serão disponibilizados nos próximos relatórios. **GRI 3-3**



Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD

A privacidade e a segurança da informação são temas fundamentais para a atuação do nosso negócio. Por isso, temos o compromisso de adotar e colocar em prática medidas de segurança para a prevenção de incidentes através do Comitê LGPD composto pelas lideranças das áreas de Conformidade, TI e Jurídico. **GRI 3-3**

Política de Privacidade

A nossa Política de Privacidade coleta, mantém, compartilha e utiliza os dados pessoais, garantindo os direitos nos termos das leis aplicáveis (LGPD nº. 13.709/2018). Na CSD, existe a constante preocupação e compromisso com a proteção dos dados pessoais utilizados em nossos serviços, sendo a Política de Privacidade um documento que detalha informações transparentes sobre o tratamento de dados pessoais e as formas como são protegidas essas informações e seus titulares.

Confidencialidade das Informações

É considerado como sigilo profissional toda e qualquer informação ligada aos aspectos profissionais da empresa, incluindo informações de colaboradores, fornecedores e clientes.

Os colaboradores, mesmo após o término de seu contrato de trabalho, têm o compromisso de tratar os dados de nossa propriedade de forma confidencial, não podendo revelar, divulgar, reproduzir, editar ou modificar informações privilegiadas às quais possam ter tido acesso. Esse compromisso segue as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº. 13.709/2018). Ademais, é expressamente proibido

utilizar informações confidenciais em benefício próprio ou fornecer informações de circulação interna a outras pessoas. **GRI 3-3**

Violação de dados de privacidade

Estamos em processo de adequação, em que conseguimos avançar cada vez mais em relação aos cuidados de tratamento de dados desde sua concepção (privacy by design). Também estamos mapeando projetos concluídos ou em andamento, alinhando sua devida adequação da melhor forma possível de acordo com as práticas sugeridas pela Agência Reguladora (ANPD). **GRI 3-3; 418-1**

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes* GRI 418-1				
Indicadores	2019	2020	2021	2022
Número total de queixas recebidas de partes externas e comprovadas pela organização	0	0	0	0
Número total de queixas de agências reguladoras	0	0	0	0
Número total de vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes que foram identificados	0	0	0	0

* Ainda não houve registros de nenhum tipo de vazamento de dados e estamos trabalhando para evitar que incidentes dessa natureza aconteçam aqui na companhia.

Nossas pessoas

Temas Materiais:

- Direitos Humanos e Diversidade;
- Práticas Justas de Trabalho

Direitos Humanos e Práticas Justas de Trabalho

O respeito é um dos principais valores da nossa Companhia e por isso, temas relacionados à diversidade e inclusão são tratados com naturalidade, pois promovem relações sociais importantes para o desenvolvimento de toda a sociedade. O negócio do varejo é feito por e para as pessoas, pois, nossos colaboradores e clientes são todas as pessoas. Por isso, todos os dias contribuimos com a nossa parte, agindo como agentes de transformação buscando estabelecer relações respeitadas e inclusivas.

Nosso compromisso é impactar os colaboradores seguindo princípios e valores baseados em Práticas Justas de Trabalho. Contamos com programas internos que promovem a saúde e bem-estar a todos, permitindo que

o colaborador possa fazer seu trabalho de forma concentrada, resultando em um melhor desempenho e trazendo muito mais satisfação. **GRI 3-3**

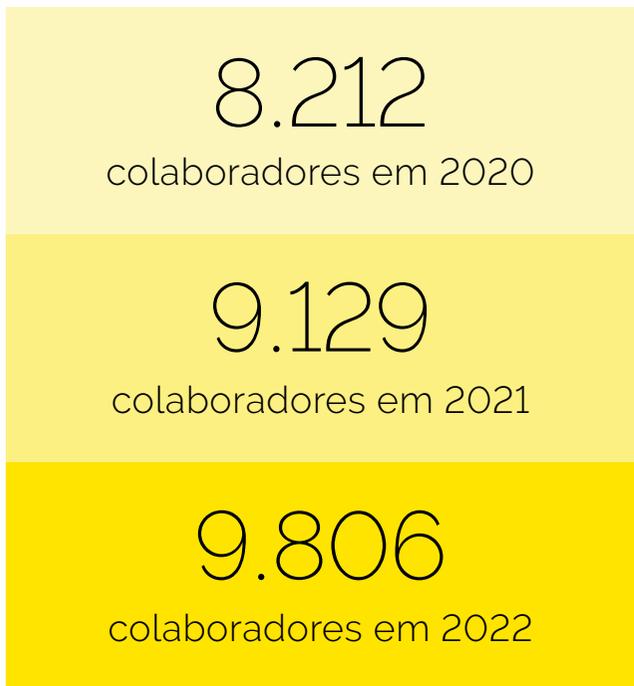
O impacto também é direcionado a fornecedores e prestadores de serviços (terceiros). Nosso Código de Ética orienta sobre como devem atuar para que sejam filiados conosco e atentos sobre como seus valores se aproximam aos nossos, para que estejam sempre alinhados **GRI 3-3**

Ao promover práticas mais justas de trabalho, a diversidade, inclusão e defesa dos direitos humanos, evoluímos ao mesmo tempo o nosso negócio e toda a comunidade na qual estamos inseridos.



Colaboradores

Nosso crescimento agrega novos colaboradores e nossa força está na atuação de todos, que executam suas atividades com foco no resultado colocando em prática os valores da Companhia sempre com muita paixão pelo que fazem. Por meio dos sistemas internos utilizados em nosso dia a dia, compartilhamos nosso crescimento e dados importantes relativos a gênero. **GRI 2-7**



Por gênero								
Gênero	2019		2020		2021		2022	
	Parcial*	Integral	Parcial*	Integral	Parcial*	Integral	Parcial*	Integral
Mulheres	128	3.664	153	4.109	185	4.538	169	4.932
Homens	238	3.289	225	3.725	217	4.189	250	4.455

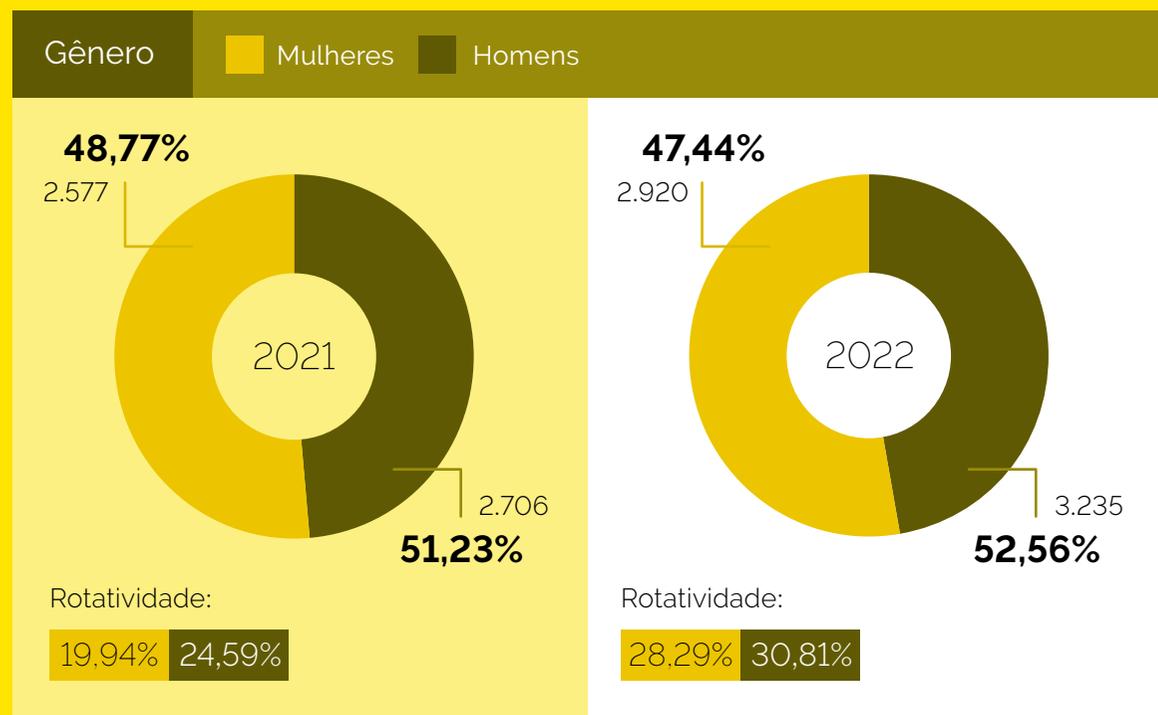
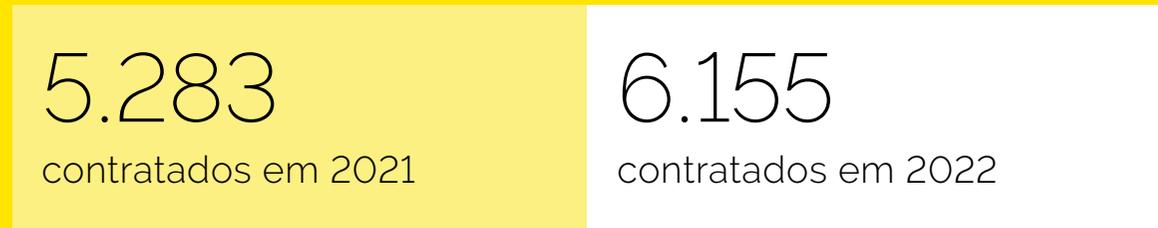
*Colaboradores em regime parcial possuem duração de jornada que não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

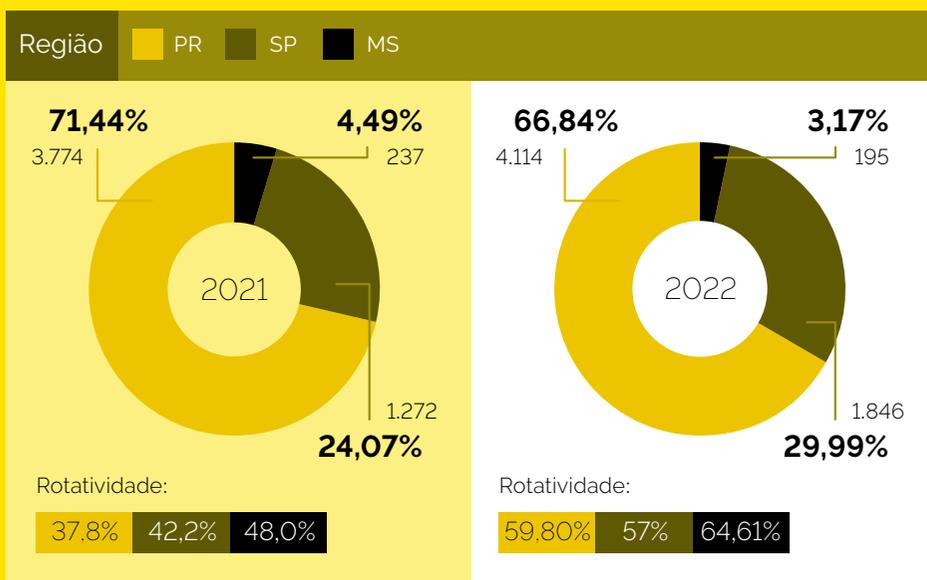
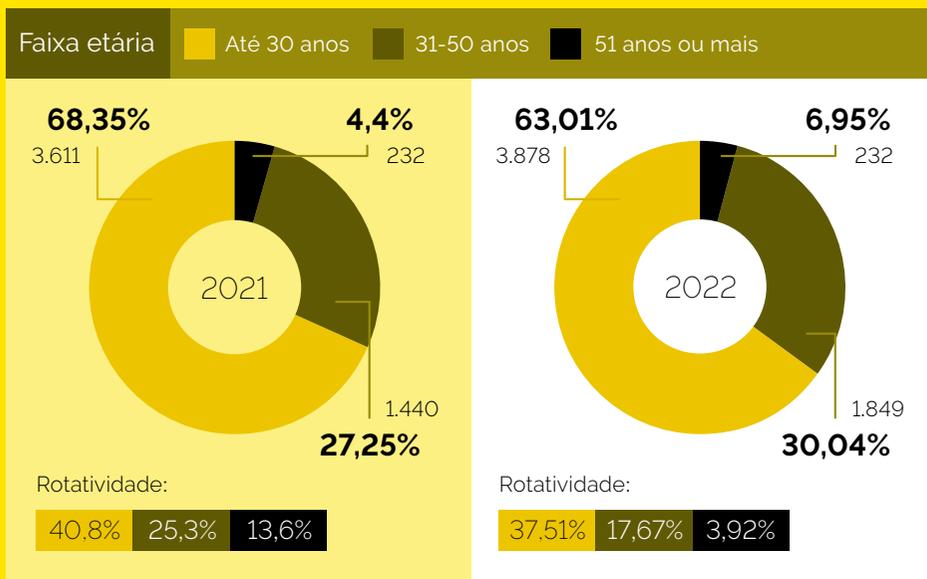
Por região								
Região	2019		2020		2021		2022	
	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral
SP	100	2.080	119	2.257	119	2.532	132	2855
MS	10	190	9	346	12	307	13	295
PR	256	4.683	250	5.231	271	5.888	274	6237

Além dos colaboradores que atuam diretamente em nossas unidades, também temos relação com entregadores de compras em domicílio, responsáveis técnicos de loja e a equipe de TI - Help Desk que são terceirizados, totalizando 114 colaboradores.

Trabalhadores terceirizados 2022 GRI 2-8	
Entregadores de Mercadorias	30
TI	3
Limpeza - Matriz	3
Refeitório - Matriz	6
Segurança Patrimonial - Matriz	5
Transportadoras - Logística	67
Total	114

Novas contratações GRI 401-1





Categoria funcional - 2022 GRI 405-1

Gênero			Faixa etária			
Categoria funcional	Homens	Mulheres	Categoria funcional	Até 30 anos	31-50 anos	Mais de 51 anos
Administrativo	84	107	Administrativo	139	45	7
Alta Gerência	33	4	Alta Gerência	0	33	7
Analistas	80	87	Analistas	76	86	5
Aprendiz	250	169	Aprendiz	419	0	0
Coordenadoria	65	41	Coordenadoria	29	67	10
Diretoria	6	1	Diretoria	0	4	3
Encarregados	372	275	Encarregados	239	364	44
Gerência	161	17	Gerência	15	141	19
Operacional	2457	3492	Operacional	3211	1984	754
Técnicos	1202	910	Técnicos	808	1002	302
Total Geral	4710	5103	Total Geral	4936	3726	1151

Desde 2018, o departamento de Recursos Humanos revisitou suas práticas de remuneração e iniciou um processo de implementação de uma nova política de cargos e salários.

Contou com a parceria da consultoria externa Korn Ferry que é detentora da metodologia de avaliação de cargos para avaliar o porte das funções e construir uma base de informações de acordo com os parâmetros da CSD e do mercado de varejo alimentar.

A metodologia garante a descrição de todos os cargos e a administração transparente e confiável para se ter planos de carreira, ajustes e enquadramentos precisos. Além disso, o banco de dados da consultoria permite a comparação com o mercado selecionado, o que proporciona um alinhamento com as melhores práticas.

A pontuação (grade) de cada cargo da companhia é formada por três quadros guias que agrupam oito fatores. O primeiro quadro denominado de Know-How agrupa três fatores: know-how técnico (formação e experiência), know-how gerencial e relações humanas, resultando em uma

determinada pontuação. O segundo quadro denominado Problem Solving agrupa dois fatores: restrições conceituais e tipo de raciocínio. O resultado é um percentual aplicado sobre os pontos de Know-How. O terceiro quadro guia é denominado Accountability e, também é formado por três fatores: liberdade de atuar, dimensão financeira e natureza do impacto.

O resultado é um dado número de pontos derivado destas três variáveis (Know-How, Problem Solving e Accountability), cuja avaliação final dá-se pela somatória dos pontos de cada uma delas. Em resumo, fica visível que a pontuação máxima se refere ao cargo mais alto da companhia (Presidência) e os demais abaixo.

A estrutura salarial construída foi apresentada e aprovada pelos diretores e conselheiros, sendo o modelo vigente atual.

Este processo nos oportuniza uma gestão de salários de forma justa, sem qualquer distinção relacionada a gênero ou outros fatores, buscando transparência e comprometimento igualitário de toda a equipe de colaboradores. 405-2



Diversidade e Inclusão

Para promover a diversidade e inclusão aqui na CSD, temos programas focados na contratação de Jovens Aprendizizes, Pessoas com Deficiência (PCD), pessoas com 50 anos ou mais e o patrocínio a paratletas. Também estamos na fase final da Elaboração da nossa Política de Diversidade e Inclusão. **GRI 3-3**

Em 2022, não recebemos nenhuma denúncia de casos referentes à discriminação em nosso canal de ouvidoria. Em nosso Código Conduta, reforçamos a importância da coletividade e repreendemos qualquer forma de preconceito e discriminação em relação à orientação sexual, cor da pele, gênero, idade, deficiência, biotipo, entre outros. **GRI 3-3; 406-1**

Do total da equipe de prevenção de perdas, responsável pela redução das perdas da operação e proteção dos ativos da nossa Companhia, 89% de seus integrantes já receberam capacitação sobre temas relacionados a políticas e procedimentos de direitos humanos. Para o próximo ano, temos como meta treinar 100% de nossos colaboradores, incluindo nossa equipe de prevenção de perdas, em políticas e práticas de proteção aos direitos humanos. **3-3**

Distribuição GRI 3-3				
Categoria	2021		2022	
	Quantidade	Proporção	Quantidade	Proporção
Jovem Aprendiz	402	4,40%	419	4,27%
50+	987	10,81%	1.146	11,69%
PCD	368	4,03%	427	4,35%
Mulheres	4723	51,73%	5.101	52,02%
Homens	4406	48,26%	4.705	47,98%

Jovem Aprendiz



Foram mais de **826 jovens de 14 a 24 anos** empregados durante 2022 na Companhia. Nessa modalidade, os aprendizes participam de atividades teóricas e realizam a prática profissional na empresa. O curso tem duração de dois anos e, durante o tempo de permanência na empresa, os aprendizes passam por vários departamentos, atuando em nossas unidades de loja, no Centro de Distribuição, na panificação e nos setores administrativos. **GRI 3-3**

O Programa Jovem Aprendiz é de grande importância, pois, facilita a inserção dos jovens no mercado de trabalho, permitindo o desenvolvimento de habilidades e atuação em várias áreas da organização. Para as empresas, o diferencial é que recebem um futuro profissional qualificado, contribuindo para a geração de empregos e crescimento econômico da comunidade em que estão inseridas. **GRI 3-3**

Pessoas com Deficiência (PCD)



Todas as nossas unidades – lojas, centros de distribuição (CD) e Administração Central – recebem pessoas com deficiência, totalizando **420 PCDs efetivados**. GRI 3-3

Na busca pela diversidade e inclusão, nos comprometemos em receber adequadamente as pessoas com deficiência, possibilitando reais oportunidades para que exerçam seu melhor trabalho, socializem e se integrem com os demais colaboradores.

Paratletas



Desde 2017, **patrocinamos cinco paratletas** do Atletismo, Atletismo Petra, Handebol, Basquete, Parabadminton, Paratambor e Paraciclismo, que recebem salário fixo e benefícios de um colaborador regular, seguindo as **normas do regime de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**.

Nossos paratletas representam e levam a nossa marca em todos os lugares, participando de competições no Brasil todo. Em novembro de 2022, um dos paratletas patrocinados, **Edvan Dias de Souza**, conquistou o 1º lugar nos Jogos Abertos Paradesportivos do Paraná. Edvan tem paralisia cerebral e compete em paraciclismo.



50+



A atual expectativa de vida dos brasileiros, somado ao desejo de se manterem ativos, são alguns dos principais motivos para os 50+ voltarem, ou permanecerem, no mercado de trabalho. Além disso, os 50+ acumulam um conhecimento e experiência que pode agregar muito à empresa e àqueles que trabalham com eles.

Na nossa organização eles ocupam os mais variados cargos como alta gerência, analistas, operadores, técnicos e diretores.

Programas de Cultura e Reconhecimento

Acolher Bem



Acolher Bem é um programa focado na excelência no atendimento em toda a Companhia, com o propósito de estabelecer relações que se transformem em resultados mais eficientes tanto entre áreas quanto aos demais públicos que envolvem o nosso negócio, como clientes, comunidade, fornecedores e parceiros.

O programa visa reforçar o propósito através de seis atributos:

Ser cordial	Estar disponível
Ouvir o cliente	Ser ágil
Ficar por dentro	Manter a organização



Almoço com o Presidente



O Almoço com o Presidente é um programa que tem como objetivo reconhecer os Encarregados, Gerentes e Subgerentes de cada área que tiveram o melhor desempenho no trimestre. Com apuração trimestral, o reconhecimento é realizado por meio de um almoço com o nosso Presidente e demais Diretores.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Colaboradores reconhecidos	52	52	*	*	55

Eu faço a diferença



Reconhecemos e valorizamos nossos times, destacando as melhores práticas dos colaboradores nas lojas, na administração central e nos centros de distribuição. Com um tema mensal definido como critério para votação dos líderes, os três colaboradores mais votados são premiados pelo desempenho e excelência no seu trabalho.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Colaboradores reconhecidos	1.800	1.980	2.304	2.412	2.590



Embaixadores da Cultura



Em 2019, como resultado de uma pesquisa de Cultura Organizacional, foi possível analisar a percepção dos colaboradores em relação à Cultura Atual x Cultura Desejada na nossa organização, baseada nos valores organizacionais. O resultado da pesquisa foi apresentado em 2020, fornecendo subsídios para a construção do programa Embaixadores da Cultura, desencadeando temas específicos para serem trabalhados ao longo do ano. **GRI 404-2**

Os encontros aconteceram em plataforma online, reunindo os grupos de Embaixadores que debatiam o tema para criar atividades para serem executadas ao longo do mês seguinte e para multiplicar o aprendizado com a equipe trabalhando temas como: senso de pertencimento, foco no cliente, engajamento, paixão pelo que faz e princípios éticos.

O programa Embaixadores da Cultura tem como principal objetivo fortalecer nossa cultura organizacional disseminando os valores estabelecidos em nossa visão, missão e história, por meio de atitudes, ações e divulgação de campanhas internas por meio de pessoas que sejam disseminadores da cultura em cada uma das unidades.

Dessa maneira, buscamos promover o senso de pertencimento e a mesma identidade cultural em relação à organização.

169 Embaixadores da Cultura



Como os Embaixadores da Cultura estão atuando na CSD:

- Disseminação dos valores da companhia;
- Porta voz do programa Acolher Bem;
- Acompanhamento das reuniões do bom dia e boa tarde;
- Auxílio nos programas e ações da empresa;
- Acolhida dos novos colaboradores;
- Promoção da marca própria;
- Participação de reuniões com a área da cultura;
- Realização de postagens na rede interna da companhia (Super Rede)

+800
Publicações no Portal Super sobre ações de colaboradores nas unidades da companhia.

Apoio em campanhas e datas comemorativas

Em 2022, foram realizadas 14 ações pelos Embaixadores da Cultura:



Dia Internacional da Mulher

No Dia das Mulheres, divulgamos na rede interna um vídeo de homenagem, reconhecimento e valorização do trabalho das mulheres em nossa companhia. Na CSD, reconhecemos e valorizamos o trabalho de cada mulher, não apenas no Dia das Mulheres, mas todos os dias. Juntos, seguimos construindo um ambiente inclusivo e empoderador, onde todos possam prosperar e alcançar seu pleno potencial.



Dia das Mães

Em comemoração ao Dia das Mães, as unidades organizaram um espaço interno com decorações e fotos. Houve entrega de brinde e uma surpresa especial: os Embaixadores da Cultura entraram em contato com os filhos das colaboradoras convidando-os a gravarem vídeos com depoimentos e mensagens de carinho para suas mães. Os vídeos foram postados na Super Rede e todos os colaboradores puderam assistir junto às homenageadas.



Festa Junina

Para proporcionar um dia diferente no mês de junho na empresa e estreitar a relação entre os setores, os colaboradores foram caracterizados com acessórios caipiras e contaram com decorações em clima de festa junina nas lojas.



Dia do Imigrante

No dia do Imigrante (25/06), os Embaixadores da Cultura fizeram homenagens na Super Rede com fotos dos nossos colaboradores imigrantes. Houve também um reconhecimento destes profissionais nas reuniões de início de turno.



Dia do Amigo

As áreas de cultura e comunicação da administração central montaram um painel com placas ilustrando os valores da companhia. A intenção foi proporcionar às equipes um momento de reforço positivo e interação, onde as áreas puderam reunir-se para tirar fotos no Dia do Amigo.



Dia dos Pais

Para os colaboradores que são pais, preparamos um Certificado de "Melhor Pai do Mundo". Os pais receberam o certificado e foram homenageados durante as reuniões de início de turno nas unidades.

De forma virtual, tivemos também uma ação na Super Rede, onde os colaboradores foram convidados a contar uma boa história com seu pai ou filho demonstrando o quão importante eles eram em suas vidas.



Aniversário CSD

Em setembro, no aniversário da CSD, criamos a ação NOSSA HISTÓRIA NOSSAS PESSOAS QUE CONTAM, ocasião em que os Embaixadores da Cultura gravaram vídeos contando a história de suas lojas.

Em homenagem, postamos os vídeos na Super Rede para que todos os colaboradores pudessem conhecer um pouco mais sobre a CSD e seus 45 Anos.



Setembro Amarelo

Em apoio ao movimento Setembro Amarelo, mês de prevenção ao suicídio, incentivamos nossos colaboradores a participarem das ações do Projeto Cartas Amarelas. O projeto reúne cartas escritas por pessoas que querem enviar uma mensagem de apoio e carinho para aqueles que estão em sofrimento emocional ou são próximos de quem já

passou por isso. Durante o mês de setembro, as cartas ficaram disponíveis aos colaboradores e foram promovidas palestras sobre temas referentes à saúde mental. Além disso, foram enviadas às unidades mais de 9.500 fitas amarelas para serem colocadas nos crachás dos colaboradores como forma de sensibilização.



Outubro Rosa

Durante outubro, o mês que combate o Câncer de Mama, foram fixados cartazes e decorações com o intuito de promover a sensibilização sobre o tema nas unidades, que também receberam fitas cor de rosa para fixar no crachá de toda a equipe. Em um sábado do mês, em conscientização sobre a prevenção e a importância do diagnóstico precoce do câncer de mama, os colaboradores foram estimulados a trabalhar com camisetas cor de rosa.



Dia das Crianças

Para comemorar o Dia das Crianças, realizamos em nossas unidades o concurso cultural "Meu Filho é um Artista". Todos os filhos de colaboradores com até 12 anos puderam participar. Os inscritos foram separados em 4 faixas etárias e, de acordo com a idade, enviaram fotos, vídeos, desenhos ou fizeram uma paródia com o tema da campanha: "Você é o artista. Crie uma propaganda para o supermercado que o papai e a mamãe trabalham".



Os participantes concorreram a vale-presentes e seus trabalhos foram avaliados seguindo critérios como adesão ao tema, originalidade, conteúdo, criatividade, ideias expressas e aspectos linguísticos.

Além disso, 4350 kits de guloseimas foram entregues para os colaboradores com filhos menores de 12 anos. Em todas as unidades, as crianças foram convidadas a visitar os departamentos para conhecer um pouco da rotina dos pais. O dia contou com salas decoradas, muitas brincadeiras e um lanche especial preparado para as crianças.



Halloween

No Halloween, os colaboradores foram convidados a irem trabalhar caracterizados, participando de um dia cheio de interação e descontração. As unidades contaram com decorações e guloseimas.



Novembro Azul

Aderindo ao movimento Novembro Azul, todos os nossos colaboradores receberam fitas azuis para serem fixadas nos crachás, reforçando a importância do diagnóstico precoce do câncer de próstata, o mais frequente entre os homens brasileiros depois do câncer de pele. As unidades contaram com cartazes e decorações de sensibilização.



Copa do Mundo

Durante a copa, promovemos um espaço com telão para os colaboradores assistirem aos jogos do Brasil na administração central. O espaço contou com decoração e mesa de frios. Nas unidades, houve decoração, pipoca e refrigerante para os colaboradores.



Natal

No Natal da companhia, todos os colaboradores receberam uma cesta e puderam participar de café e almoço especiais para comemorar o dia.



Melhores do Ano



O programa destaca e reconhece as lideranças (Lojas, Administração e Centros de Distribuição) que obtiveram os melhores resultados nos indicadores de negócio do ano.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Colaboradores reconhecidos	18	19	19	19	60
Correções	0	0	57	57	60

Tempo de Casa



Reconhecendo o tempo de serviço prestado para nossa Companhia e valorizando nossos profissionais, o programa Tempo de Casa celebra e premia os colaboradores que completam 03, 05, 10, 15, 20, 25, 30 e 35 anos consecutivos de trabalho na nossa organização.

Indicadores	2018	2019	2020	2021	2022
Colaboradores reconhecidos	296	1.053	1.287	1.407	1.522

Programa de Participação nos Resultados



O Programa de Participação nos Resultados (PPR) é uma forma de remuneração variável que reconhece o comprometimento dos colaboradores com as metas estabelecidas por nossa companhia.

Indicadores	Trimestre			
	1º	2º	3º	4º
Beneficiados em 2020	4.714	4.839	4.840	4.584
Beneficiados em 2021	6.548	2	2	3.794
Beneficiados em 2022	3.794	6.122	4.136	5.735

Programa de Integração



Composto por três etapas que contribuem com o processo de ingresso de novos colaboradores em nossa Companhia, esse programa permite que o candidato conheça nossa organização e as funções que irá exercer. As etapas são: Integração e Ambientação, EAD Conexão e Treinamento Funcional.

Portal Super



O Portal Super é uma ferramenta que possibilita a todos os colaboradores terem acesso às informações da empresa de forma facilitada e unificada. No portal temos sessões importantes como a Super Rede – rede social corporativa da companhia que promove interação, informação e comunicação.



Benefícios GRI 401-2

Concedidos de acordo com a política de elegibilidade

Seguro de vida;

Plano de saúde;

Programa de Participação nos Resultados;

Plano odontológico;

Convênio para descontos em empresas parceiras;

Remuneração variável no centro de distribuição

Licenças parentais concedidas GRI 401-3

269 licenças maternidade

145 licenças paternidade

67,21%
de taxa de retenção até 12 meses

57,24%
de taxa de retenção até 12 meses

32,79%
de taxa de retenção após 12 meses

42,76%
de taxa de retenção após 12 meses

100% de taxa de retorno

Pesquisa de Engajamento



Com o objetivo de avaliar a percepção dos colaboradores sobre a gestão de cada unidade do negócio e de cada departamento administrativo, realizamos a Pesquisa de Engajamento anualmente. Por meio dessa pesquisa, os colaboradores respondem um questionário online e confidencial, realizado por uma empresa terceirizada, com questionamentos referentes à gestão, além de outros temas. A partir dos resultados, são elaborados planos de ação específicos para melhoria dos parâmetros com menor avaliação. Em 2021, obtivemos 74% de engajamento na Pesquisa de Engajamento. No ano de 2022, devido a questões orçamentárias, a pesquisa não foi realizada. O retorno da pesquisa está programado para o segundo semestre de 2023. **GRI 3-3**

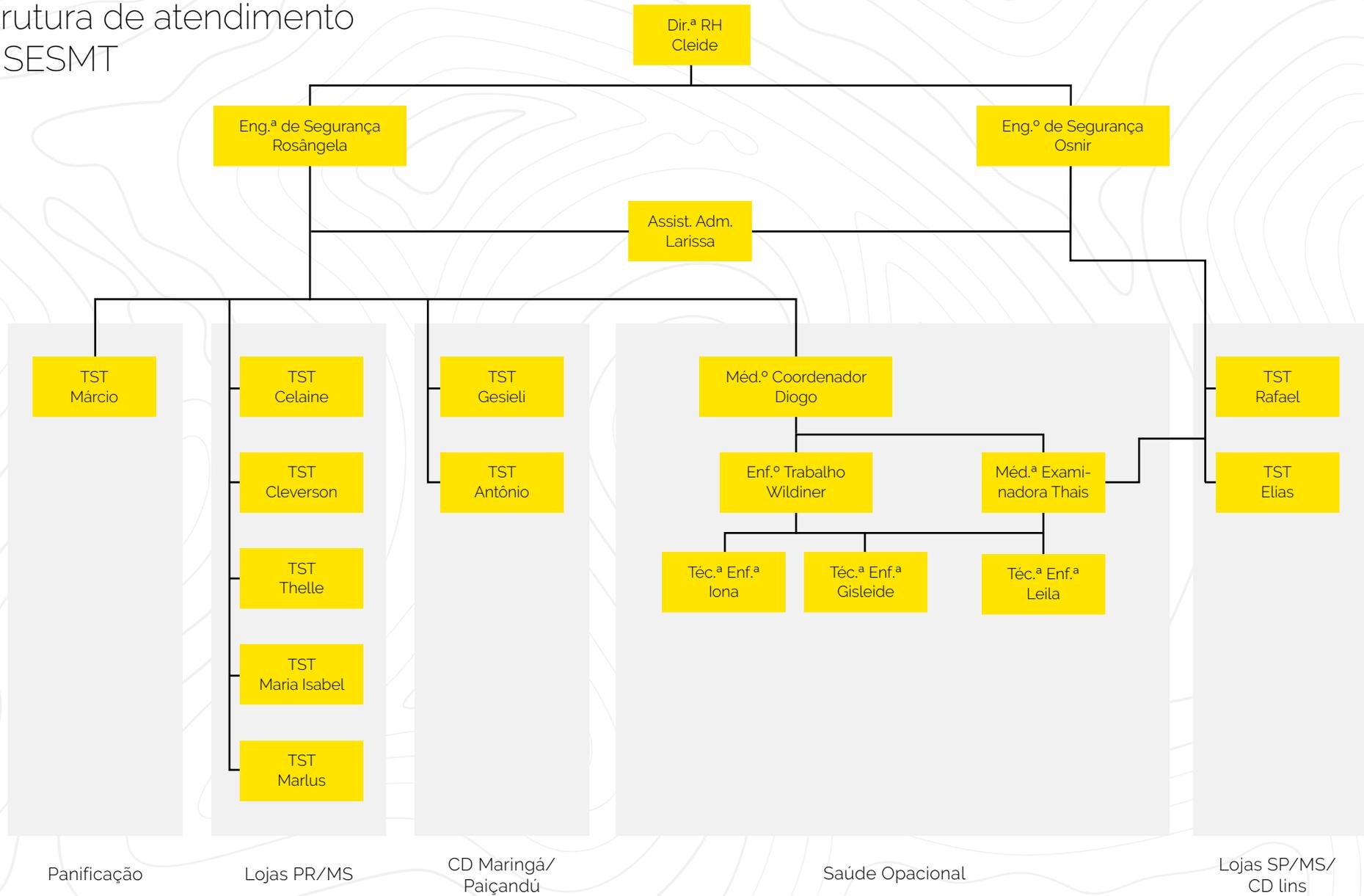
Saúde e Segurança do Trabalho

Na CSD, entendemos a seriedade do tema segurança para os nossos colaboradores, parceiros e clientes e prezamos pela valorização e pelo cuidado das pessoas. Nos preocupamos com a saúde e segurança dos trabalhadores por meio de uma atuação ativa dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). O SESMT promove ações relacionadas à segurança no ambiente de trabalho e à saúde e atua para evitar acidentes e doenças, visando proporcionar um local de trabalho saudável e seguro para todos os colaboradores. **GRI 403-1, 403-7, 403-8, 403-10**

Contamos com uma equipe de engenheiros, técnicos de segurança, médicos, enfermeiros e técnicos em enfermagem de acordo com as exigências da legislação, que desenvolvem, em conjunto com as diferentes áreas, ações e campanhas de conscientização, como treinamentos operacionais sobre a segurança no ambiente de trabalho, treinamentos sobre o papel de cada funcionário na SST e fortalecimento do caráter de responsabilidade sobre cada um de sua equipe, gerando cooperação e bem-estar.

Quadro do SESMT GRI 3-3		
Função	Qtde. de colaboradores na função - 2021	Qtde. de colaboradores na função - 2022
Técnico(a) de segurança do Trabalho	9	10
Engenheiro(a) de Segurança do Trabalho	1	2
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	3	3
Enfermeiro(a) do Trabalho	1	1
Médico(a) do Trabalho	2	2

Estrutura de atendimento do SESMT



Em nosso quadro de colaboradores, contamos com uma equipe de saúde ocupacional, com sede nas cidades de Maringá-PR e Lins-SP (com movimentação prevista para a cidade de Penápolis no segundo semestre), responsáveis por realizar o atendimento dos colaboradores por meio de consultas clínicas e exames médicos ocupacionais e pela promoção da saúde dos funcionários mediante de campanhas de prevenção. **GRI 403-3, 403-6, 403-10**

Além desse atendimento, os colaboradores têm acesso a serviços médicos e de saúde não relacionados ao trabalho, que são facilitados por meio do ambulatório, enfermaria interna ou de programas de tratamento de doenças, sistemas de encaminhamento ou plano de saúde, cujas consultas podem ser realizadas durante o expediente de trabalho.

COVID-19

Durante todo o período de pandemia, o setor de Saúde Ocupacional, em conjunto com outras áreas, adotou uma série de protocolos relacionados à COVID-19. Durante o último ano, já com o quadro controlado, trabalhamos com a manutenção dos indicadores relacionados à média móvel de casos suspeitos, à média móvel de casos positivos e também com um controle sobre o número de internamentos e número de colaboradores vacinados, focando principalmente na conscientização e aumento da vacinação, promovendo campanhas internas reforçando a importância do esquema vacinal completo, higienização das mãos e uso de álcool em gel para o combate à COVID-19.

USO FACULTATIVO DA MÁSCARA

A partir do dia 28 de abril, o uso da máscara passa a ser facultativo em toda Companhia.

Lembre-se, o não uso de máscara pode aumentar o número de novos casos, portanto é importante que sigam os cuidados de prevenção. A Companhia recomenda o uso de máscara.



Higienize bem as mãos, a prevenção continua sendo uma ótima aliada.



Mantenha os cuidados, evite aglomeração.



Quem estiver com sintomas de Covid-19 ou gripe deve manter o uso de máscara.



A vacina segue sendo a melhor aliada para continuarmos com as flexibilizações.

Complete seu ciclo de vacinação, incluindo doses de reforço e envie os comprovantes para a RH da sua unidade.



Treinamentos

Anualmente, as equipes de Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA) e da Brigada de Emergência das lojas, recebem treinamento de urgência e emergência, capacitando colaboradores para o atendimento de primeiros socorros, além de aprender suas principais condutas e protocolos de atendimento. **GRI 403-5**

Nossa grade de treinamento, e a aquisição e o fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) são avaliados e aprovados de acordo com a matriz de risco do ambiente de trabalho. Além disso, os departamentos são orientados a manter áreas de circulação sempre desobstruídas, manter o acesso aos equipamentos de emergências e sempre manter o canal aberto com os superiores para informar sobre a ocorrência de incidentes.

Em 2022, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), abordando diferentes temas que foram identificados pelos próprios colaboradores durante o processo de planejamento, dentre eles:

Educação e segurança no trânsito	Uso, guarda e conservação dos EPIs
Educação financeira	Meio Ambiente
Saúde e segurança no lar	Combate a incêndio
Qualidade de vida e exercícios físicos	Primeiros socorros/ Prevenção de acidentes

Periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

Realizamos uma análise global do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para avaliar seu desenvolvimento e ajustes necessários, por meio de nossa equipe de profissionais que compõem a equipe do SESMT, com experiência e habilitação na área técnica ou de engenharia de segurança. **GRI 403-2**

Para minimizar as ocorrências e incidentes, são realizadas auditorias frequentes para identificar possíveis riscos. Trabalhamos, ainda, com a conscientização e

aplicação de sanções disciplinares para evitar acidentes durante o trabalho, por meio de orientações e treinamentos para os novos colaboradores sobre os riscos de suas atividades e de seus colegas, para que todos estejam cientes da importância da segurança que devemos manter em nossa rotina.

Os riscos são mapeados e identificados, visando à execução de medidas para neutralizá-los e evitando afastamentos, ações trabalhistas ou doenças ocupacionais. Todas as práticas de segurança têm como objetivo inicial a eliminação do risco. Em último caso, são adotadas medidas administrativas ou uso de EPIs extras para a atividade, conforme hierarquia de controle. **GRI 403-2, 403-9, 403-10**

Todas as lojas da nossa organização possuem uma CIPA constituída por colaboradores para fiscalizar a segurança e prevenir acidentes e doenças. Por meio dessa comissão, todos os colaboradores têm a liberdade para reportar situações ou condições de risco no ambiente de trabalho. **GRI 403-2, 403-4**

Todas as ocorrências com afastamento superior a 15 dias são investigadas, com a utilização de um formulário padrão em que se define o problema e sua análise com o modelo "espinha de peixe", listando possíveis causas e chegando às mais importantes, de maneira a viabilizar a eliminação dos riscos. **GRI 403-2**

Processo de Gestão do PPRA



Hierarquia de controles



Outra forma de reportar assuntos relacionados à segurança é o canal confidencial, que possibilita uma comunicação direta e anônima com a alta direção da empresa. Também são realizadas pesquisas de engajamento com o objetivo de mensurar o que precisa ser adequado para melhorar as condições no ambiente de trabalho dos nossos colaboradores. **GRI 403-2, 403-4**

Direito de Recusa

O colaborador é orientado em treinamento sobre o direito de recusa em situação considerada de risco. Esse direito consiste em não aceitar executar tarefas que exponham ou ameacem sua integridade física no ambiente de trabalho. **GRI 403-2**

Lesões relacionadas ao trabalho

Monitoramos os indicadores de lesões relacionadas ao trabalho e, dando continuidade com nossa atuação ética e transparente, apresentamos os casos ocasionados com os colaboradores na tabela a seguir:

Lesões relacionadas ao trabalho* GRI 403-9				
Indicadores	2019	2020	2021	2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	27	12	16	14
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1.88	0.82	0.98	0.85
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	205	190	234	227
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	14,30	13,00	14,40	13,79
Número de horas trabalhadas	14.335.664	14.615.385	16.250.000	16.464.555

*Estes números não são acompanhados para trabalhadores terceirizados.

Nós nos baseamos nos critérios da NBR 14280 para preenchimento das taxas de gravidade e frequência dos acidentes, item previsto na NR-4 Serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

Os principais tipos de acidente de trabalho GRI 403-9

2019	<ul style="list-style-type: none"> • Queda de pessoa em mesmo nível • Queda de pessoa com diferença de nível • Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Queda de pessoa em mesmo nível • Queda de pessoa com diferença de nível • Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita • Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral • Queda de pessoa com diferença de nível • Impacto de pessoa sofrido por equipamento em movimento
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em operação de Serra Fita • Atrito, abrasão, perfuração ou corte com manipulação de faca • Queda de pessoa com diferença de nível • Queda de pessoa em mesmo nível • Atrito, abrasão, perfuração ou corte em geral

Melhorias implementadas GRI 3-3

Pensando sempre em uma atuação de melhoria contínua, com base nos levantamentos relacionados a acidentes de trabalho realizados nos anos anteriores, implementamos planos de ação em diferentes áreas para introdução de melhorias de nossa companhia, incluindo:

- Adequação de equipamento em conformidade à NR12;
- Instalação de sistemas de exaustão para melhor climatização de ambientes com alta temperatura;
- Implantação de auditorias periódicas com foco em segurança do trabalho e prevenção de incêndio;
- Homologação de equipamentos e ferramentas em prol da prevenção e integridade dos funcionários;
- Substituição de escadas adequadas para prevenção de acidentes;
- Adequação ou substituição de porta pallets ou outros sistemas de armazenamento;
- Prevenção relacionada à COVID-19, seguindo todas as medidas possíveis, assim como testagem de colaboradores que apresentaram sintomas, e monitoramento dos colaboradores afastados, suspeitos e positivados para à COVID-19;
- Melhoria na gestão e entrega de EPIs;
- Reelaboração dos documentos obrigatórios visando a uma melhor gestão da segurança e da medicina. A documentação hoje é toda gerida em sistema específico da área.

Nossa cadeia de fornecimento

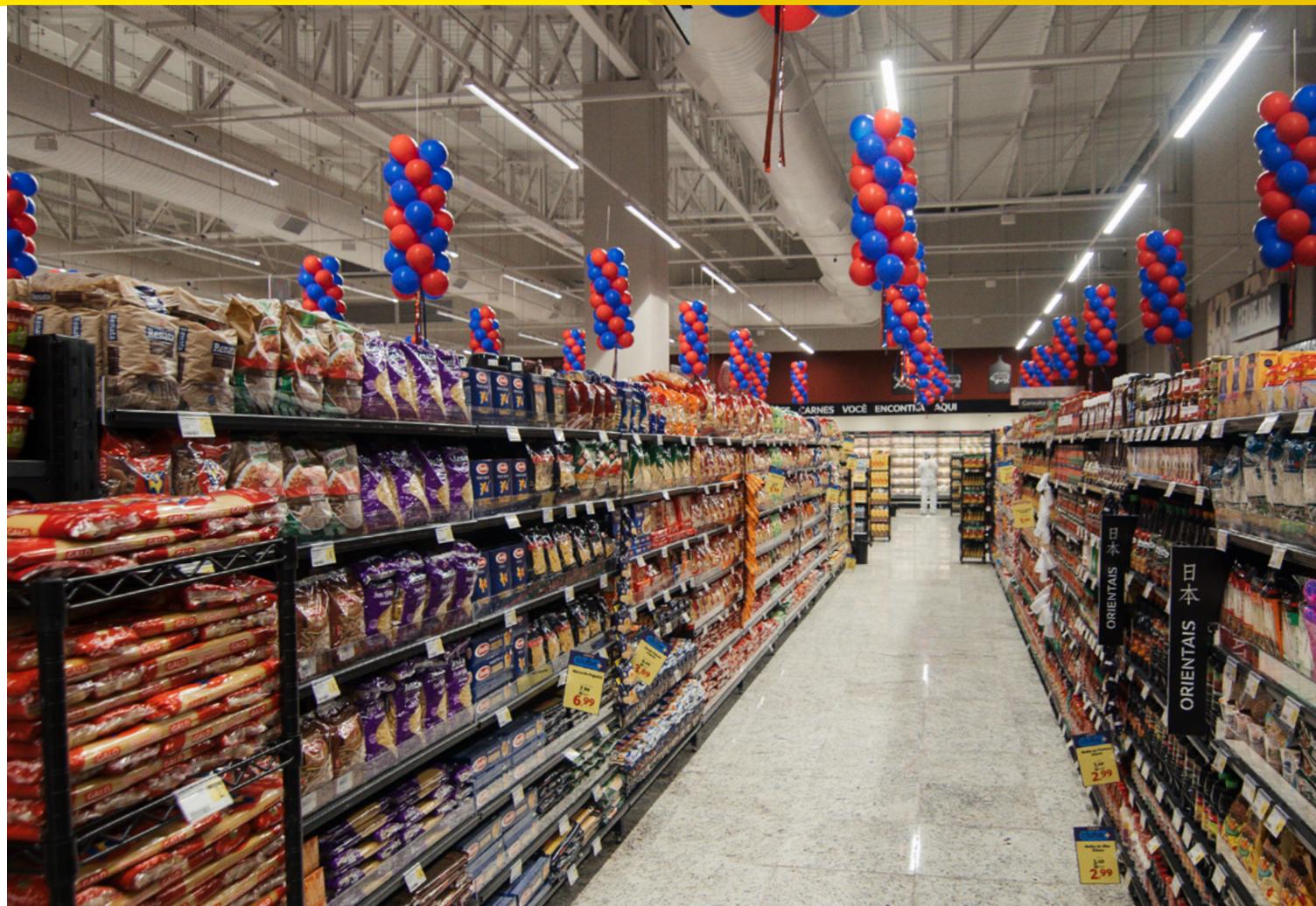
Temas Materiais:

- Gestão de Fornecedores
- Qualidade dos produtos

Gestão de Fornecedores

Nossa cadeia de valor (que envolve a produção e consumo) contempla nossos consumidores, colaboradores, investidores, parceiros, fornecedores e toda a comunidade. Por isso, entendemos que é de extrema importância ter um cuidado especial com a origem dos suprimentos, garantindo que o produto que chega até a casa de nossos clientes seja sempre de qualidade.

A gestão de nossos fornecedores possibilita a realização de parcerias saudáveis e vantajosas para todas as partes, além de garantir a qualidade dos produtos, a preservação ambiental, o desenvolvimento econômico de toda a sociedade e impacto social em todos aqueles que se relacionam conosco de alguma maneira. **GRI 3-3**

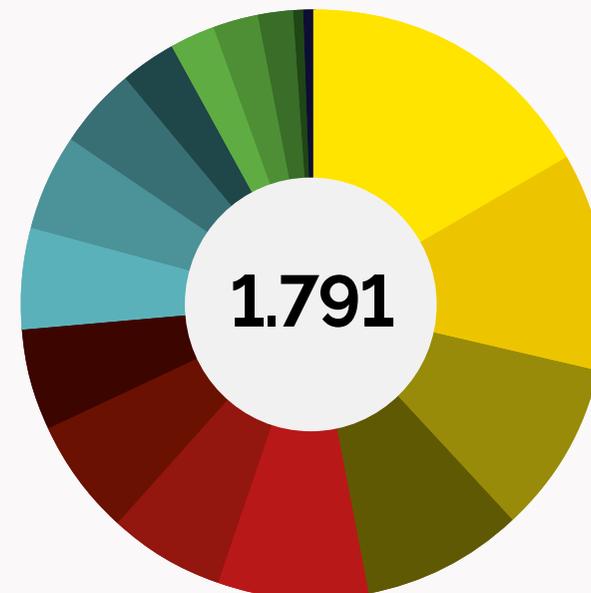


Práticas de Gestão de Fornecedores

Uma organização sempre vai gerar impactos nas suas operações, negócios, parceiros e fornecedores. Por isso, para garantir que nossa companhia estabeleça relações comerciais com empresas que também respeitem os mesmos princípios e valores que acreditamos, firmamos um **Acordo Geral de Fornecimento e uma Política Geral de Fornecimento**. Além disso, colocamos em prática a exigência de requisitos essenciais para que nossa cadeia de suprimentos tenha parâmetros bem definidos de comportamento. Esses requisitos estão presentes no nosso **Código de Conduta**. Em nossa cadeia de fornecimento, buscamos sempre que possível firmar parcerias com fornecedores das comunidades das nossas lojas, por isso, 99% dos nossos fornecedores são nacionais, demonstrando o importante papel que temos no desenvolvimento das regiões onde atuamos. **GRI 3-3; 204-1**

Na **Política Geral de Fornecimento** (<https://www.grupoamigao.com/politica-geral-de-fornecimento>), divulgamos nossos critérios contratuais para a compra, devolução, troca, entre outras ações. Com essa política, é possível que todos aqueles que compõem a cadeia de suprimentos da nossa organização se comprometam a respeitar e proteger os direitos estabelecidos no **Código de Defesa do Consumidor**. Como estratégia para a criação de uma cadeia de valor mais sustentável, estamos avaliando a inclusão de critérios sociais e de garantia aos direitos humanos e ambientais para a seleção e qualificação de nossos fornecedores e, a partir da implementação dos critérios, divulgar dados referentes aos mesmos. **GRI 3-3; 414-1; 308-1**

Nossa cadeia de fornecimento



Tipo de fornecimento	2022	2021	Tipo de fornecimento	2022	2021
● Mercearia Doce	303	271	● Frios	95	102
● Bazar e Têxtil	213	219	● Limpeza	81	64
● Mercearia Salgada	169	184	● Padaria e Confeitaria	53	47
● Commodities	156	147	● Flv	47	44
● Bebidas	151	162	● Açougue	44	52
● Pas Refrigerados	116	117	● Pet Shop	36	38
● Higiene e Beleza	111	68	● Rotisserie	8	13
● Descartáveis	104	79	● Tabacaria	8	7
● Pas Congelados	96	104			

Qualidade dos Produtos

Oferecer produtos de qualidade faz parte da nossa missão e é um dos pilares essenciais para a satisfação dos nossos clientes. Descrevemos no nosso Código de Conduta a excelência em perecíveis como competência essencial para o negócio.

Por isso, é evidente o motivo de colaboradores, prestadores de serviços, distribuidores, fornecedores, ONGs, clientes, consumidores e sociedade em geral indicarem a qualidade dos produtos como relevante. **GRI 3-3**



Excelência em produtos e serviços

Buscando oferecer produtos e serviços com “excelência” para atender às exigências e necessidades dos clientes, contamos com uma **estrutura de Qualidade e Segurança Alimentar** que atua ao longo de toda a cadeia de valor da empresa. O departamento executa desde a avaliação dos layouts de futuras unidades até a rotulagem das mercadorias de produção própria. **GRI 3-3**

A indústria de panificação adquirida em 2020, que manteve as suas atividades de fabricação e comercialização de produtos de panificação e confeitaria nos segmentos assados, refrigerados e congelados, tem seu **Sistema de Gestão de Qualidade certificado pela ISO 9001:2015**. Em 2021, a indústria sofreu uma alteração orgânica passando a contar com um departamento próprio de Pesquisa e Desenvolvimento. **GRI 3-3**

Nos Centros de Distribuição, possuímos colaboradores devidamente capacitados para a realização da **inspeção de qualidade dos produtos hortifrutigranjeiros, de açougue** (bovinos, suínos e aves) e **frios** (fiambreira, queijos e pescados). Essa inspeção é feita por meio da implantação de checklists

em que constatamos os parâmetros de avaliação específicos de cada produto, de acordo com a ficha técnica desenvolvida junto a parceiro especialista de mercado e com as especificações conforme os padrões e melhores práticas estabelecidos para cada tipo de produto.

Quantidade de Checklists de Recebimento				
	2019	2020	2021	2022
FLV + Ovos	1.805	14.100	29.918	16.803
FLV	1.759	13.669	29.096	16.243
Ovos	46	431	822	560
Açougue	-	121	3.539	3.829
Frios/PAS	-	-	10.227	11.200

Em todos os Centros de Distribuição (CDs) e lojas, os Responsáveis Técnicos aplicam mensalmente um **checklist de avaliação de Boas Práticas**, além de acompanhar as rotinas operacionais, treinar in loco os manipuladores de alimentos e prestar todo o apoio necessário para que nós ofereçamos aos nossos clientes Alimentos Seguros.

Indicadores de Segurança Alimentar GRI 3-3				
	2019	2020	2021	2022
Conformidade com o check list de Avaliação de Boas Práticas	79%	86%	87%	85%

Além disso, nossos produtos das marcas próprias **Benev** e **Magni** passam por análises técnicas periodicamente. Ao final das análises, os produtos reprovados recebem tratamentos de acordo com a causa específica da reprovação.



Marcas próprias

O Departamento de Qualidade também atua garantindo a qualidade na cadeia de fornecedores de nossas marcas **Magni** e **Benev**. Em 2021, 8 dos 14 fornecedores passaram pelo processo de auditoria externa com média de desempenho de 91%. No ano de 2022, **18 fornecedores** foram auditados e apresentaram **desempenho acima de 90%**.

Além das auditorias internas, monitoramos diariamente o **Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC)** para tratar as eventuais reclamações e traçar medidas corretivas para atingir a satisfação de nossos clientes com os produtos. **GRI 3-3**

Nº de ocorrências de SAC

Indicador	Quantidade	
	2021	2022
Nº de produtos vendidos	3,7 mi	3,8 mi
Nº total de ocorrências	19	10
Taxa de reclamações	5,09 ppm (partes por milhão)	2,6 ppm (partes por milhão)
Nº de ocorrências concluídas	19	10
Tempo médio de finalização	4,5 dias	5,63 dias

Programa RAMA

Desde 2019, adotamos, de forma voluntária, o Programa de Rastreamento e Monitoramento de Alimentos (RAMA), que **monitora frutas, verduras e legumes comercializados em nossas unidades** quanto aos limites de resíduos químicos, utilizando como referência os produtos definidos pelo Programa de Análise de Resíduos de Agrotóxicos em Alimentos (PARA) da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Para saber mais, acesse <https://rama.abras.com.br/>.

Indicadores do Programa RAMA				
	2019	2020	2021	2022
Nº de amostras coletadas	14	106	74	70

Rotulagem de produtos

Os alimentos produzidos, fracionados e embalados em nossas unidades são identificados atendendo a todos os requisitos legais de **Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), Ministério da Agricultura, Pecuária**

e Abastecimento (MAPA), Programa de Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON) e Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO) de acordo com a tipologia do produto, especificando para o consumidor a lista de ingredientes, conteúdo líquido, origem, lote, validade, instruções sobre preparo, informação nutricional, assim como indicação da presença de alergênicos e da existência ou não, de lactose ou glúten. Essas informações têm como objetivo trazer clareza e condições necessárias aos nossos clientes no momento de escolha dos alimentos. **GRI 417-1, 417-2, 417-3**

A rotulagem dos produtos de marca própria é elaborada por empresa especializada seguindo as mesmas exigências dos órgãos reguladores, enriquecidas, no entanto, de elementos que sejam atrativos para o público e que façam a marca comunicar com o seu consumidor de forma eficaz, sem infringir as relações de consumo.

Em outubro de 2022, entrou em vigor uma **nova legislação** com requisitos técnicos referentes à **rotulagem dos alimentos** embalados. O maior objetivo é facilitar a compreensão das informações nutricionais presentes nos rótulos e auxiliar o consumidor a realizar escolhas alimentares mais conscientes, podendo, por exemplo, realizar comparações.

As principais alterações tratam da legibilidade, teor e forma de declaração das informações nutricionais. A adoção da rotulagem nutricional frontal, por exemplo, deverá trazer advertência em produtos com elevadas quantidades de sódio, açúcares e gorduras saturadas. Trata-se de uma ação do Governo e das empresas de alimentos para trazer cada vez mais transparência aos consumidores e clientes. A Companhia apoia totalmente esse movimento e cumprirá com os requisitos estabelecidos. **GRI 417-1, 417-2, 417-3**

Bem-estar animal

Nos preocupamos com as questões do bem-estar animal e entendemos que, além dos aspectos ético e moral, animais menos estressados geram alimentos de melhor qualidade. Por essa razão, a empresa vem desenvolvendo fornecedores engajados com esta temática e, atualmente, clientes e consumidores já encontram em nossas gôndolas **ovos cage free**.

Participação da venda de ovos especiais

Tipo	2019	2020	2021	2022
Ovos caipiras	1,55%	1,55%	1,34%	2,15%
Ovos orgânicos	0,37%	0,26%	0,30%	0,30%
Ovos <i>Cage free</i>	0%	0,21%	0,19%	0,17%



Nossa comunidade

Temas Materiais:

- Impacto na Comunidade

OCARDEN
ARINCA

Aprender brincando sob
que juntos fazemos do ml

governança,
de e para o planeta

Impacto na Comunidade

Além de desempenhar um importante papel no desenvolvimento econômico nas regiões em que atuamos, na CSD, nos empenhamos em promover a transformação social e ambiental nas comunidades em que nossas lojas estão inseridas. **GRI 3-3**

Por meio do Instituto CSD e com base nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e Princípios do Pacto Global, desde 2004, nossa Companhia realiza ações e projetos para cuidar da comunidade da qual fazemos parte. **GRI 3-3**



Associações e Parcerias

GRI 2-28

Fazemos parte de associações e organizações externas para contribuir com o desenvolvimento do segmento, do nosso negócio e da comunidade, criando relações e trocas de experiências, além de compartilhar boas práticas do nosso ramo de atuação.

COMDEMA Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente de Maringá Relação: Cadeira de conselheiro por meio do Instituto Cidade Canção	CPCE Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial Relação: Conselheiro	Instituto ETHOS Empresas e Responsabilidade Social Relação: Associado	ABRAS Associação Brasileira de Supermercados Relação: Associado
APRAS Associação Paranaense de Supermercados Relação: Associado	APAS Associação Paulista de Supermercados Relação: Associado	NIELSEN - Relação: Colaborativos ou parceria sem troca de remuneração	Scanntech - Relação: Colaborativos ou parceria sem troca de remuneração
IDV Instituto para Desenvolvimento do Varejo Relação: Associado	AMAS Associação Sul Mato Grossense de Supermercados Relação: Associado	INOVABRA Programa de Inovação Aberta do Bradesco Relação: Parceiro	

Instituto CSD

Criado em 2004, o Instituto CSD é o braço de responsabilidade socioambiental da nossa Companhia. Desde sua fundação, o objetivo do Instituto é promover o desenvolvimento das comunidades nas áreas de influência das nossas lojas.



Organograma do Instituto CSD 2022

Conselho superior

Presidente Jeane Nogaroli Guioti		Conselheiro Carlos Alberto Tavares Cardoso	
Conselheiro Fiscal Alecsandro Bandeira		Conselheiro Fiscal Fabio Willian Chilante Rodrigues	
Conselheira Fiscal Cristiane Galvão Dias		Presidente do Conselho Administrativo Fernando Brust	

Corpo executivo

Vice-presidente administrativo financeiro Valdirene Luciani Henning Carniel		Vice-presidente para assuntos sociais Sara Belini de Gois	
Vice-presidente para assuntos jurídicos Tauane Bevilacqua Mendonça		Vice-presidente para assuntos institucionais Cleide Nakashima	
Vice-presidente para assuntos ambientais e projetos Jessica Cristine Gontijo		Vice-presidente de interação com a comunidade Letícia Garcia Ruiz Lopes	

Com práticas voltadas ao meio ambiente e à comunidade e sempre pautadas nos **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, em 2022, promovemos uma série de projetos que impactaram significativamente as comunidades em que estamos inseridos. **GRI 413-1**

Programa de Voluntariado Empresarial



O programa de voluntariado empresarial promove a cultura de solidariedade e o engajamento aos colaboradores, envolvendo-os nas ações socioambientais realizadas pelo Instituto CSD.

Em 2022, os voluntários se engajaram em 3 principais eventos beneficentes promovidos pelo Instituto: a Feijoada Solidária, o Dia das Crianças ESG e o Natal Solidário.



Feijoada Solidária



Natal Solidário - Lar dos Velhinhos



Natal Solidário - APAE/Mirandópolis

Instituições Apoiadas



Mensalmente, o Instituto realiza a doação de valores fixos às instituições apoiadas. Esses valores são doados para contribuir com projetos e despesas das entidades beneficiadas, elencadas a seguir:

Instituições apoiadas GRI 203-1		Doações anuais
	<p>A entidade de Cianorte - PR atende mais de 500 crianças e adolescentes de 07 a 17 anos, que se encontram em situação de vulnerabilidade social. Saiba mais em https://www.facebook.com/associacaorainha</p>	<p>R\$ 8.400</p>
	<p>Instituição referência em atendimentos complexos, é um complexo hospitalar formado pelo Hospital Geral, Ambulatório de Especialidades e Unidade de Oncologia (tratamento contra o câncer), atendendo 68 municípios na região de Ourinhos, SP, e algumas cidades paranaenses. Saiba mais em http://www.santacasadeourinhos.com.br/</p>	<p>R\$ 10.255 em itens de café da manhã</p>
	<p>Instituição que realiza projetos sociais nas áreas de assistência social, saúde e valorização humana de apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade e àqueles que utilizam a Casa de Apoio de Maringá - PR para tratamento contra o câncer. Saiba mais em https://rfccmaringa.org.br/</p>	<p>R\$ 6.440 em cestas básicas</p>
	<p>Entidade filantrópica de Londrina - PR especializada no tratamento oncológico e na formação de novos profissionais de saúde que tem como missão combater o câncer, valorizando a qualidade de vida, com aprimoramento constante de recursos humanos, científicos e tecnológicos. Saiba mais em https://hcl.org.br/</p>	<p>R\$ 7.200</p>

Selo Empresa Amiga Plus
Hospital do Câncer de Londrina



Arrecadação de Alimentos



Por meio de ofícios encaminhados para o Instituto CSD, as entidades beneficentes solicitam apoio para realização de suas campanhas de arrecadação de alimentos. Para **envolver e contribuir com toda a comunidade na ação**, nossa Companhia autoriza e disponibiliza espaço nas lojas para que a arrecadação aconteça.

Outras ações de arrecadação são realizadas em nossas campanhas internas, como a campanha de Natal.

Em 2022, arrecadamos em nossas lojas **mais de 24 toneladas de alimentos**, 71% a mais do que em 2021, que foram distribuídos às famílias em situação de vulnerabilidade social nas cidades onde nossas unidades estão inseridas.

+24 toneladas
de alimentos arrecadados
e distribuídos

71% maior
que a arrecadação de 2021



Mirandópolis - SP



Jandaia do Sul - PR



Maringá - PR



Foz do Iguaçu - PR

Campanha do Agasalho



A Campanha do Agasalho é uma importante ação que o Instituto realiza anualmente. O objetivo é apoiar pessoas em situação de vulnerabilidade social durante o período do inverno através da **doação de agasalhos e cobertores**.

A Campanha do Agasalho 2022 foi realizada em **56 lojas**, alcançando **25 cidades** e arrecadando mais de **40 toneladas de agasalhos** que foram doados às instituições sociais parceiras, o que representou um aumento de 135% em relação à arrecadação de 2021.



Páscoa Solidária



Todos os anos, desde 2004, o Instituto CSD realiza a ação social Páscoa Solidária, contribuindo com a doação de chocolates a entidades beneficentes.

Na Páscoa Solidária 2022, **mais de 500 kits com chocolates** foram montados e entregues para 5 instituições sociais: Lar Escola de Maringá, PR, Creche Menino Jesus de Maringá-PR, Centro de Convivência da Criança de Telêmaco Borba-PR, Amigos da Criança com Câncer de São José do Rio Preto-SP e Hospital Nossa Senhora Auxiliadora de Três Lagoas-MS.

Com os kits de chocolate, as crianças receberam desenhos temáticos que foram pintados e expostos em um mural na nossa administração central.

+500 kits com chocolates doados

5 instituições de 4 cidades e 3 estados



Cadeiras de rodas para Santa Casa de Paranavaí



No mês de julho, o Instituto realizou a doação de **10 cadeiras de rodas** para a Santa Casa de Paranavaí. A doação veio como um suporte às dificuldades encontradas como reflexo da pandemia, que impactou o hospital com falta de suprimentos, materiais e equipamentos.

A Santa Casa de Paranavaí é referência na região noroeste do Paraná, destacando-se pela diversidade e qualidade dos serviços e especialidade como UTI adulta e pediátrica.



Santa Casa recebe 10 cadeiras de rodas para atender pacientes das duas unidades hospitalares

Campanhas em parceria com a indústria



Em outubro, durante o mês que combate o Câncer de Mama, a cada produto Unilever vendido nas nossas unidades de Maringá - PR, R\$1,00 foi revertido para a **Rede Feminina de Combate ao Câncer** da cidade. Ao total, foram **mais de 3 mil reais** convertidos em Shampoos, Condicionadores e Sabonetes doados e distribuídos às pessoas assistidas pela instituição.



Feijoada Solidária



A Feijoada Solidária é uma ação realizada há 12 anos pelo Instituto CSD e tem como objetivo angariar recursos para a manutenção da instituição social beneficiada. É um evento tradicional da cidade de Maringá - PR, que conta com o apoio de voluntários em todo o processo de organização e preparação.

Em 2022, **80 voluntários** participaram da ação, produzindo um total de **876 kits** Feijoada.

Todos os ingredientes utilizados na Feijoada foram doados por fornecedores parceiros da Companhia. A Instituição Social beneficiada em 2022 foi a Associação de Proteção à Maternidade, à Infância e à Família de Maringá São Rafael.

O evento contribuiu para a manutenção do trabalho que promove a proteção dos direitos e do exercício da cidadania de crianças e adolescentes, em especial das que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

876 kits
de feijoada doados

80 voluntários



Caixa Solidária



Em parceria com a Rede Masculina de Combate ao Câncer, em Maringá, nossa loja da Avenida Morangueira recebeu uma unidade da "Caixa Solidária". A campanha, de caráter permanente, recebe doações de roupas e possui como propósito aumentar a vida útil das peças.

A partir da doação de clientes, foram arrecadados **895 quilos de roupas** em 2022. As peças foram destinadas para organizações sociais ou, quando inservíveis, direcionadas para uma empresa que transforma o material, impedindo que o descarte ocupe espaço em aterros sanitários. A iniciativa permite que organizações sociais gerem recursos para seus projetos e que um menor volume de material descartado seja direcionado ao aterro sanitário, aumentando assim sua vida útil.



Nutrindo a Vida e Mesa Brasil



Criado em 2005, o Programa Nutrindo a Vida tem como objetivo principal erradicar a fome e reduzir desperdícios por meio da doação dos excedentes de frutas, legumes e verduras que estejam próprios para consumo. As doações são realizadas para as entidades assistenciais cadastradas, beneficiando muitas pessoas em situação de vulnerabilidade social e proporcionando a elas uma alimentação mais saudável.

O programa do Ou **mais de 53 toneladas** de frutas, legumes e

verduras, contribuindo com mais de **30 instituições** em 2022.

Ainda por meio do Projeto Nutrindo a Vida, desde 2011, apoiamos o programa **Mesa Brasil do SESC**, um projeto de segurança alimentar e nutricional com ações educativas e distribuição de alimentos.

Estas ações vão ao encontro do objetivo 1.5 da Agenda 2030 da ONU, que busca contribuir para redução de pessoas em situação de vulnerabilidade.



Dia das Crianças ESG 2022



Com o objetivo não só de divertir, mas também de ensinar, em comemoração ao Dia das Crianças 2022, o Instituto, em parceria com a indústria, trouxe brincadeiras que promoveram a educação ambiental para mais de **400 crianças** assistidas por cinco Instituições Sociais em Maringá – PR.

Caça aos recicláveis, boliche com recicláveis, oficina de plantio de árvores e educação financeira de forma lúdica foram algumas das atividades propostas, além dos tobogãs, piscinas de bolinhas e cama elástica que também estavam na programação. Durante os dois dias de ação, houve também distribuição de pipoca, cachorro-quente, algodão-doce, picolé e brindes doados por parceiros.

A ação promoveu o voluntariado corporativo e contou com a participação ativa dos colaboradores da Companhia, que recepcionaram e conduziram as atividades durante todo o evento.

As instituições atendidas foram: Creche Menino Jesus, Legião da Boa Vontade, Instituto Isis Bruder, Lins de Vasconcellos e Lar Escola da Criança.

+400 crianças
participantes da ação

5 instituições
atendidas



Natal Solidário



Em 2022, quatro principais ações marcaram o Natal da Companhia:

- Realizamos uma campanha de arrecadação de alimentos em todas as nossas unidades. No total, foram arrecadadas mais de **5,5 toneladas** de alimentos que foram doados para **59 instituições** sociais pertencentes a **30 cidades**.
- Em parceria com a indústria, **210 cestas** de Natal foram entregues para quatro instituições sociais nas cidades de Cambé – PR, Cascavel – PR, Presidente Prudente – SP e Dourados – MS.
- Promovemos uma ação de apadrinhamento de cartinhas de Natal escritas pelos alunos da Associação Norte Paranaense de Reabilitação de Maringá – PR (ANPR). A ação aconteceu na administração central e beneficiou **261 alunos** da instituição.
- O público de terceira idade também foi beneficiado com uma ação de Natal promovida por nosso Instituto. **54 idosos** que vivem no Lar dos Velhinhos, em Maringá - PR, receberam uma manhã de cuidados pessoais, seguida de um almoço especial e uma tarde com bingo e dança. Para acompanhá-los durante as atividades, o voluntariado corporativo novamente se fez presente com colaboradores da companhia conduzindo as atividades durante o dia. **20 voluntários** se dedicaram para que os idosos recebessem atenção, cuidados, maquiagem e cortes de cabelo.



Nosso meio ambiente

Temas Materiais:

- Gestão de Resíduos;
- Logística Reversa;
- Estratégia Climática.

Gestão de Resíduos e Medidas de Circularidade

A redução e minimização dos impactos gerados pelos resíduos são alguns dos maiores desafios da atualidade. Reconhecemos que impactos em potencial podem ocorrer diretamente nas e pelas unidades, uma vez que a geração dos resíduos ocorre nas operações de nossas atividades. A gestão deficiente dos resíduos sólidos pode gerar impactos ambientais, econômicos e sociais. **GRI 3-3**

Dessa forma, realizamos a **Gestão de Resíduos Sólidos** com o objetivo de reduzir o volume de resíduos gerados nas nossas operações, assegurando que todas as etapas de manuseio desses materiais, tais como separação, acondicionamento e disposição final, sejam operacionalizadas corretamente, minimizando passivos ambientais e impactos aos ecossistemas.

Propósitos da gestão

GRI 3-3

- Cumprir e estar de acordo com as legislações vigentes, sejam elas: municipais, estaduais ou federais;
- Garantir a destinação final ambientalmente e legalmente adequada;
- Minimizar a poluição e contaminação do solo, água e ar;
- Evitar a proliferação de vetores nas unidades;
- Minimizar o desperdício e custos atrelados.



Resíduos Gerados e Medidas de Circularidade

Nos comprometemos com as questões ambientais, priorizando ações que estimulem e fortaleçam nosso compromisso com o meio ambiente e que garantam uma gestão eficiente e ambientalmente adequada dos resíduos gerados em nossas atividades. Contamos com uma gestão pautada nas diretrizes da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) (Lei nº 12.305/2010).

Além de fazermos um gerenciamento integrado de todos os resíduos, trabalhamos com ações de incentivo à redução, separação e reciclagem, prezando pela circularidade dos resíduos para que os materiais retornem à cadeia por meio da recuperação e logística reversa. Conjuntamente, realizamos ações internas de educação e sensibilização ambiental para o descarte e separação correta dos materiais para posterior comercialização, reciclagem

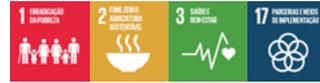
e disposição final. Para uma maior efetividade da nossa gestão, são realizadas auditorias internas e visitas técnicas frequentes, que tem por objetivo identificar, relatar e reportar pontos de melhoria e fortalecimento na gestão dos resíduos. **GRI 3-3**

Nos anos de 2021 e 2022, os resíduos sólidos gerados em nossas operações totalizaram mais de **11,4 mil toneladas destinados à reciclagem**. Esses são caracterizados como papel, papelão, plásticos, lixos eletrônicos, sebos e ossos. **GRI 306-3, 306-4, 306-5** Os únicos Resíduos Perigosos presentes em nossas lojas são lâmpadas inservíveis geradas internamente e as depositadas voluntariamente por nossos clientes nos ecopontos disponíveis nas unidades, no qual esses materiais foram descontaminados e reciclados por empresa terceirizada.

GRI 306-1, 306-4, 306-5



Redução de desperdícios



Reconhecemos o grande desafio que é gerenciar os resíduos orgânicos e rejeitos e, por esse motivo, estamos constantemente buscando alternativas que contribuam para a redução e o reaproveitamento dos materiais, evitando a disposição final em aterros sanitários. Com esse intuito, em outubro de 2021, nossa matriz iniciou o projeto de compostagem. Em 2022, conseguimos alcançar **15 toneladas de resíduo compostado**. Como resultado da decomposição da matéria orgânica, foram geradas **1,2 toneladas de adubo** e doados para a **Horta Comunitária Borba Gato**, localizada na cidade de Maringá, estado do Paraná.



O senhor **Francisco Roncada Neto**, presidente da horta beneficiária, diz: “o material doado além de tirar o material de descarte do meio ambiente produz um adubo que vem com muita qualidade. Aqui nós temos 15 associados que produzem seu alimento, para suas famílias e ainda podem vender”.

1,5 tonelada
de resíduo compostado

1,2 tonelada
de adubo doado

Desse mesmo modo, para combater o desperdício de alimentos em nossas unidades, realizamos a doação dos produtos que não apresentam valor comercial, mas possuem valores nutricionais preservados (Programa Nutrindo Vida).

Nossas unidades são incentivadas a realizar a doação de frutas, legumes e verduras quando estão próximos ao vencimento ou fora dos padrões de venda para Organizações Não Governamentais (ONGs), Casas de Apoio e Recuperação e Instituições Sociais, por meio da parceria firmada com o Serviço Comercial do Comércio (SESC). **GRI 306-2**



Ponto de Entrega Voluntária (PEV)

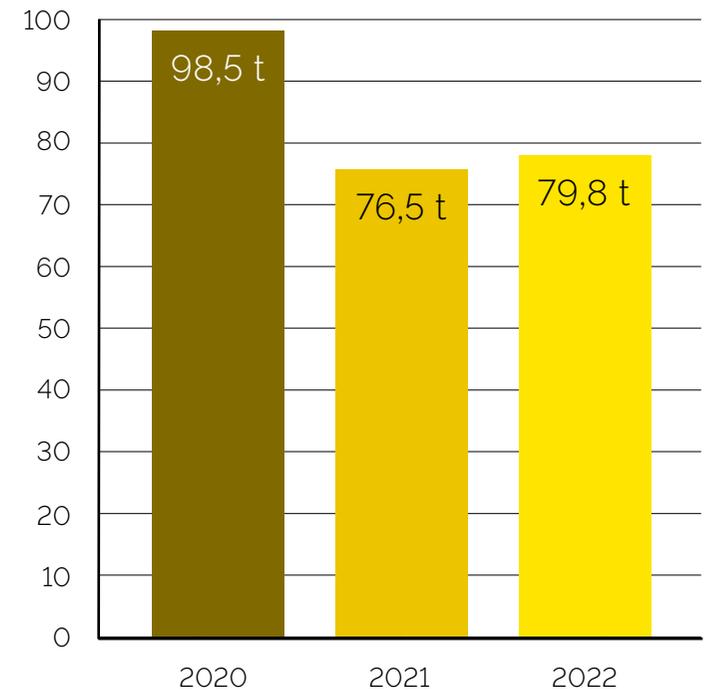
Pensando na circularidade dos resíduos sólidos, nos comprometemos com as práticas de logística reversa e engajamos nossos clientes a reproduzir essas práticas. Inspirados pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 11.6 da Agenda 2030 da ONU para redução de impactos ambientais, temos instalados nas 70 unidades da Companhia os Pontos de Entrega Voluntária (PEVs) de lâmpadas inservíveis. Em 2021, cerca de 7 toneladas de lâmpadas foram destinadas para reciclagem e, em 2022, totalizamos pouco mais de 9 toneladas. Ação importante e representativa que evita o descarte incorreto no meio ambiente. **GRI 306-2, GRI 306-4**

No segundo semestre de 2021, iniciamos a ampliação do projeto de logística reversa com a instalação de ecopontos para recebimento de pilhas inservíveis e esponjas usadas, de uso doméstico, itens que devem ser descartados de forma correta. As ações, além de cumprir a legislação vigente, oportunizam e estimulam a sensibilização dos colaboradores e clientes sobre a importância do descarte e

destinação final adequada dos materiais, reduzindo os impactos negativos no meio ambiente e sendo ainda possível colocar em prática as ações sustentáveis.

Em função da legislação e especificidade do estado do Mato Grosso do Sul, nossas duas unidades sediadas no estado firmaram parceria com o "Programa Recupera", o qual realiza a logística reversa de embalagens pós-consumo. Esse programa proporcionou ganhos ambientais significativos, tais como a minimização dos impactos ao meio ambiente por meio da destinação correta e a minimização dos resíduos depositados em aterros sanitários, além de gerar impacto social positivo, uma vez que integra cooperativas e associações de catadores de diferentes estados, realizando inclusão social e produtiva. Junto a essa parceria foi possível realizar a recuperação de 22% da massa de embalagens pós-consumo colocadas no mercado nos anos de 2020 e 2021, tais como: papel, papelão, metal e plástico, o que representa 175,10 toneladas de materiais recicláveis. **GRI 306-2**

Embalagens pós consumo recuperadas no estado do MS em toneladas



Total:

254,9 toneladas

Praticando a mudança

Na constante dedicação para implementação de práticas sustentáveis, no ano de 2021, iniciamos ações educativas internas para conscientização do descarte adequado dos resíduos. Foram elaborados materiais com orientações sobre a importância da separação para correta destinação. Além das ações educativas, foram instaladas, na matriz, lixeiras de coleta seletiva centrais em substituição a todas as lixeiras individuais, estimulando nos colaboradores práticas sustentáveis. Desde o início da ação, encaminhamos para reciclagem 60 toneladas de papéis administrativos usados, papelão e papéis para secagem de mãos, resíduos que, em grande parte, são descartados em aterros sanitários. Essa ação contribui para uma gestão mais eficiente dos resíduos gerados internamente, convertendo os recicláveis em fonte de renda para nossa Companhia.

60 toneladas de resíduos de papel destinados para reciclagem

Materiais reciclados em 2021 e 2022

Material	Quantidade	
	2021	2022
Lâmpadas inservíveis 	7 toneladas	9 toneladas
Papelão 	4,6 mil toneladas	4,8 mil toneladas
Plástico 	470 toneladas	375 toneladas
Óleo de cozinha usado 	6 mil litros	4,5 mil litros
Lixo eletrônico 	1,1 tonelada	4,6 toneladas
Orgânicos 	2,4 mil toneladas	3,1 mil toneladas
Pilhas inservíveis 	0	0,5 tonelada

Programa Recicla Óleo



Desde 2008, temos implementado em nossas lojas o "Programa Recicla Óleo" que tem como principal objetivo a conservação dos recursos hídricos e a conscientização sobre a importância do correto descarte do óleo de cozinha para o meio ambiente e para a sociedade. O recebimento do óleo também faz parte de nossas ações que priorizam a reciclagem e contemplam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 6 e 12, sendo eles: Água Potável e Saneamento; Consumo e Produção Responsável. **GRI 306-2**

Ao longo de sua atividade, o Programa se consolidou e foi estendido para todas as nossas unidades, o que possibilitou a **coleta de mais de 10,5 mil litros de óleo** somente nos anos de 2021 e 2022. Esse programa atende aos pilares da sustentabilidade, uma vez que o óleo coletado é vendido para produção de biocombustível e toda receita gerada é revertida integralmente para 20

entidades sociais. O projeto Recicla Óleo também possui uma parceria com a Secretaria Municipal de Educação de Maringá/PR, em que as escolas municipais funcionam como pontos de coleta do óleo usado. Em função da pandemia da Covid-19, nos anos de 2021 e 2022, o Projeto junto às escolas ficou suspenso pela paralisação das aulas. **GRI 306-2**



Em 2022, nosso "Programa Recicla Óleo" foi certificado com o **Selo SESI ODS 2022**, que reconhece as organizações que apresentam projetos que estejam alinhados e contribuem para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Este é o terceiro ano consecutivo que a Companhia é reconhecida com o Selo.

6 mil litros
de óleo coletados em 2021

4,5 mil litros
de óleo coletados em 2022



Molécoola

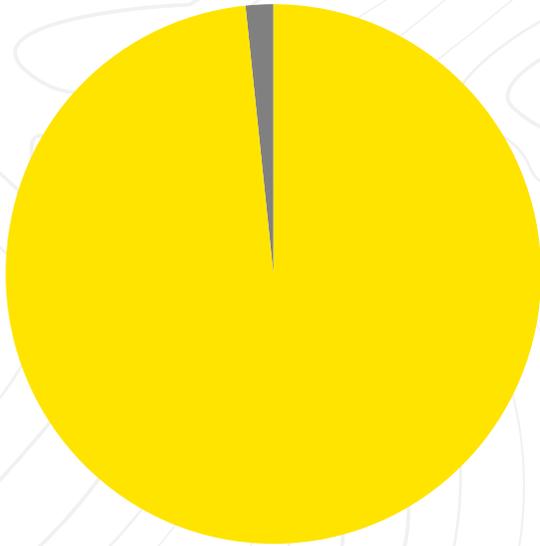
Guiados pelo objetivo 12.5 da Agenda 2030 e buscando fortalecer nosso compromisso com o pós-consumo e incentivando nossos consumidores com práticas sustentáveis, inauguramos, em 2022, a primeira estação de reciclagem "Molécoola" no estado do Paraná. A iniciativa une a indústria e o varejo em um projeto de conscientização, tendo como objetivo engajar pessoas em torno de uma

mentalidade sustentável que pretende criar um ciclo de fidelidade ambiental. A "Molécoola" recebe resíduos recicláveis dos usuários cadastrados em sua plataforma de benefícios. Cada tipo de material reciclável entregue possui uma pontuação diferente e esses pontos acumulados podem ser trocados por descontos e benefícios em nossas lojas.



Relatório Detalhado - Geral

Material	jan/22	fev/22	mar/22	abr/22	mai/22	jun/22	jul/22	ago/22	set/22	out/22	nov/22	dez/22	Total Acumulado
Celulose	39 kg	332 kg	285 kg	167 kg	273 kg	100 kg	173 kg	205 kg	190 kg	55 kg	94 kg	232 kg	2.145 kg
Eletro	0 kg	1 kg	0 kg	0 kg	1 kg								
Metal	3 kg	24 kg	30 kg	29 kg	24 kg	24 kg	19 kg	32 kg	18 kg	8 kg	4 kg	24 kg	239 kg
Plástico	11 kg	117 kg	147 kg	100 kg	115 kg	77 kg	106 kg	179 kg	90 kg	32 kg	44 kg	105 kg	1.123 kg
Vidro	64 kg	489 kg	455 kg	201 kg	235 kg	181 kg	323 kg	282 kg	178 kg	144 kg	86 kg	217 kg	2.855 kg
Total	117 kg	962 kg	917 kg	497 kg	647 kg	382 kg	621 kg	698 kg	476 kg	240 kg	228 kg	578 kg	6.363 kg



~98,54% ●
 dos resíduos são recicla-
 dos e ~1,46% ● é destina-
 do para aterros sanitários.

Resíduos não destinados para disposição final GRI 306-4

Composição dos resíduos gerados		Resíduos perigo- sos gerados	Resíduos não peri- gosos gerados	Total em toneladas
Preparação para reutilização	2021	0	0	0
	2022	0	0	0
Reciclagem	2021	7 toneladas	5.770,00,16 toneladas	5.777,16 toneladas
	2022	9,5 toneladas	5.620,00 toneladas	5.629,50 toneladas

Resíduos destinados para disposição por operação de disposição, em toneladas métricas (t) GRI 306-4

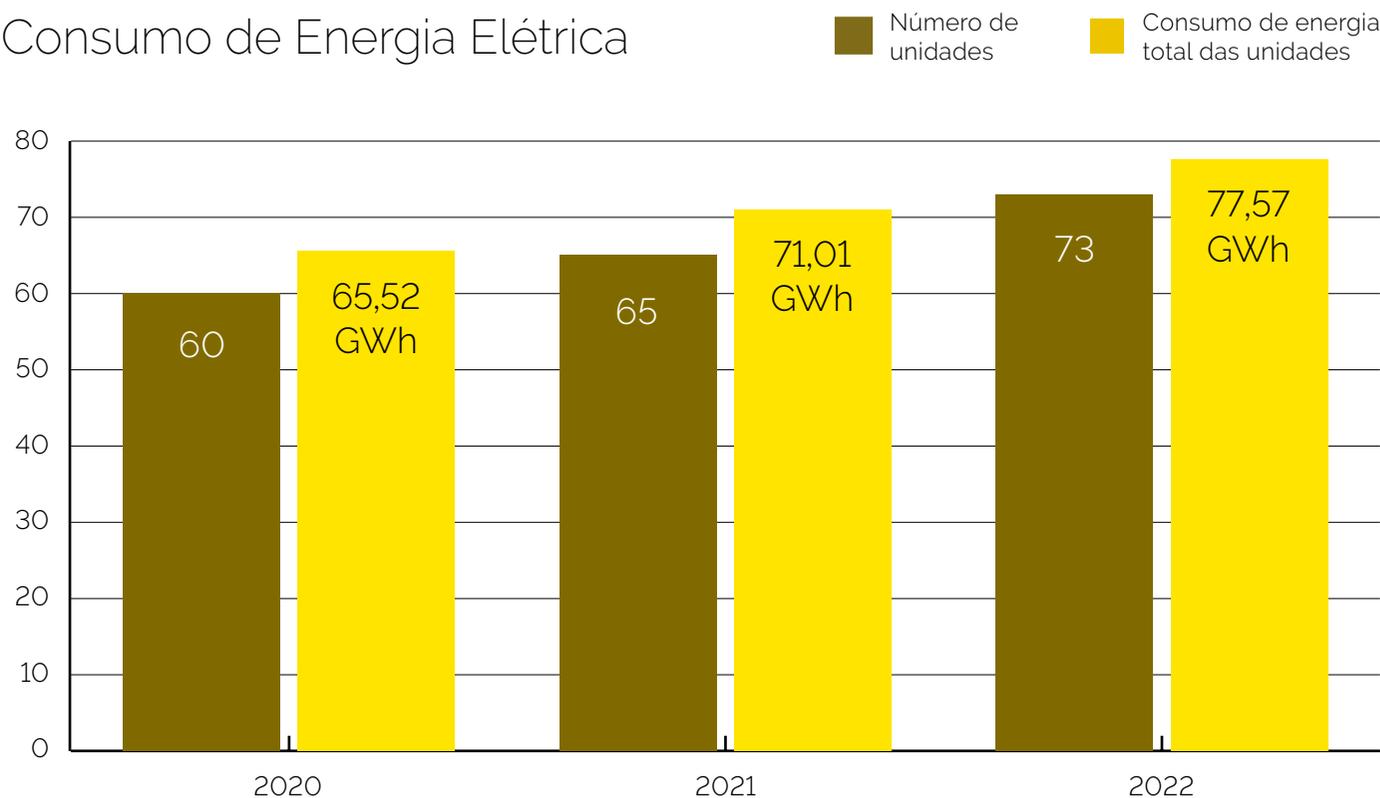
Composição dos resíduos gerados		Resíduos perigo- sos gerados	Resíduos não peri- gosos gerados	Total em toneladas
Preparação para reutilização	2021	0	0	0
	2022	0	0	0
Reciclagem	2021	0	2.403 toneladas	2.403 toneladas
	2022	0	3.045 toneladas	3.045 toneladas

Emissões de Gases do Efeito Estufa

Uma vez que a empresa depende da Cadeia de Frios para transportar, armazenar e conservar as propriedades e qualidade dos alimentos, reconhecemos o impacto gerado direta e indiretamente em todas as unidades e em nossa cadeia de distribuição, em relação à emissão de Gases de Efeito Estufa.

Os Gases de Efeito Estufa (GEE) gerados diretamente por nossas atividades têm origem no processo produtivo, no armazenamento de produtos perecíveis, nas atividades logísticas, assim como no descarte de resíduos sólidos gerados. De forma indireta, os GEE têm origem na logística de fornecedores durante o transporte de mercadorias, na aquisição de energia elétrica e no transporte (casa-trabalho) de nossos colaboradores.

Consumo de Energia Elétrica



Estamos em constante aprimoramento de nossos processos operacionais e controles ambientais para minimizar os impactos causados pelas emissões atmosféricas resultantes de nossas atividades. Dessa forma, desde o ano de 2015, nossas lojas estão sendo inauguradas com a aquisição de equipamentos de refrigeração que não utilizam o fluido refrigerante R22 (Clorodifluorometano). Esse gás é utilizado em geladeiras e freezers, sendo descrito no Protocolo de Montreal como o gás com maior índice de destruição da camada de ozônio.

Com o objetivo de minimizar seus impactos, a empresa vem gradativamente substituindo seus equipamentos por equipamentos de menor potencial nocivo. Em 2021, durante a reforma de quatro unidades, o gás R22 existente nas casas de máquinas foi substituído pelo R134 (*Tetrafluoroethane*). Em todo o sistema de resfriamento, o R22 foi modificado pelo glicol. Já no sistema de congelamento, o R22 deixou de ser utilizado dando lugar ao R404 (mistura ternária composta).

Nosso plano para o futuro é inventariar as emissões de gases de efeito estufa em nossas unidades para, assim, definir metas de redução baseadas em dados e na ciência. [GRI 3-3; 305-1](#)



Índice GRI

Índice de conteúdo da Norma GRI	
Declaração de Uso	A Companhia Sulamericana de Distribuição, CSD, relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01/01/2022 até 31/12/2022
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas Setoriais da GRI aplicáveis	N/A

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização		6;15			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Entidades incluídas neste relatório de sustentabilidade: Supermercados Cidade Canção, Amigão Supermercados, São Francisco Supermercados, Stock Atacadista, Magni, Benev. Não foram incluídas nesse relato as empresas Incopar e Pighes.	11; 21; 23			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	*Período de relato: 01/01/2022 até 12/12/2022 Frequência: anual Ponto de contato: instituto@csdva-rejo.com"	23			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações de informações relativas a relatos anteriores.				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-5 Verificação externa	Este relato de sustentabilidade não passou por asseguarção de terceira parte ou verificação externa.				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		11			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-7 Empregados		39			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados		40			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição		26			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		26			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		26; 29			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		29; 30; 31			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		23			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse		32			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais		28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável, assim como a supervisão dos impactos, sua frequência e medidas em respostas à avaliação acontece durante os períodos de identificação e atualização dos temas materiais, revisão e demonstração de resultados estratégicos e elaboração de relato de sustentabilidade.	28			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração	Os membros do conselho de administração aprovam as políticas de remuneração da companhia. Há a presença de consultores externos de remuneração durante execução das políticas e das definições das grades de remuneração.	28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração		28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual		28			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		6			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política		29			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-24 Incorporação de compromissos de política	Apesar da existência de diversas práticas, a forma como delega responsabilidades para a implementação dos compromissos nos diferentes níveis dentro da organização e integra as estratégias políticas e procedimentos operacionais, o modo como incorpora seus compromissos com e por meio de suas relações de negócios ainda não possui um modelo estruturado.	29			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos		33			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	A estratégia adotada para abordar e identificar queixas é por meio do Serviço de Atendimento ao Consumidor ou Canal de denúncias, que é terceirizada para assegurar a imparcialidade das tratativas. Os usuários-alvo dos mecanismos de queixas são envolvidos no processo de análise, quando são solicitadas mais informações aos stakeholders sobre esses impactos. Após resolução, é dada a resposta formal aos envolvidos. O rastreamento e eficácia dos mecanismos utilizados acontece pelos indicadores de tempo de resolução dos chamados.	29			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações		75			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders		22; 24			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais		23			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-2 Lista de temas materiais		24			
Tema Material: Governança Corporativa						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		26			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		21			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Estamos trilhando nossa Jornada ESG e entendemos que o monitoramento das emissões de GEE e um plano de ação para sua minização é extremamente relevante para nosso futuro enquanto negócio e enquanto sociedade. Ainda hoje, não avaliamos as implicações financeiras das mudanças climáticas em nossas operações.				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Companhia não possui um programa de aposentadoria além da previdência social brasileira.				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		21			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção					
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		33	*Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção*	Informação indisponível/incompleta	Pensando em construir uma organização mais forte, transparente e ética, planejamos implementar em 2022 capacitações específicas para políticas e procedimentos de combate à corrupção que incluam todos os nossos colaboradores.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		34			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Tema Material: Privacidade e Segurança da Informação						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		35; 36			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		71			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		71			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		71			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		36			
Tema Material: Práticas Justas de Trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		57; 59; 62			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		40			
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		56			
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade		56			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		57			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		61; 62			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho		59			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		61; 62			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		60			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador		59			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		57			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		57			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho		61; 62; 63			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais		57; 59; 61			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		47			
Tema Material: Direitos Humanos e Diversidade						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		38; 43; 44; 57			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		41			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		42	"Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional, por unidades operacionais importantes."	Informação indisponível/incompleta	<p>"A estrutura salarial foi construída em parceria com consultoria externa e apresentada e aprovada pelos diretores e conselheiros, sendo o modelo vigente atual.</p> <p>Este processo nos oportuniza uma gestão de salários de forma justa, sem qualquer distinção relacionada a gênero ou outros fatores, buscando transparência e comprometimento igualitário de toda a equipe de colaboradores.</p> <p>Monitoramos a remuneração em todas as categorias funcionais aplicadas hoje na Companhia e estamos trabalhando para melhorar o tratamento dessa informação para comunicar em nossos relatos futuros de maneira clara e objetiva, desta maneira minimizando os riscos de interpretações diferentes da realidade."</p>
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		43			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		43			
Tema Material: Desenvolvimento das Regiões Onde Atua						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		74;			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		28			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100% dos membros da diretoria residem em Maringá, PR.				
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		79			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		21			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		66			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		76			
Tema Material: Gestão de Fornecedores						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		65; 66; 67; 68; 69; 70			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		66			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas					
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco					
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil					
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo					
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		66			
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas					
Tema Material: Gestão de Resíduos e Rejeitos						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		89; 90			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		90			
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados		90			
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		90; 92; 96			
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final		90			

Norma GRI	Conteúdo GRI	Informação para Sumário	Localização (Página)	Omissões		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Tema Material: Emissões						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		98			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		98	GRI 305: Emissões 2016	Informação indisponível/incompleta	Apesar de implementar ações para substituição de gases refrigerantes, monitoramento e uso eficiente de energia, ainda não inventariamos nossas emissões de gases de efeito estufa. Nosso plano para o futuro é inventariar as emissões de gases de efeito estufa em nossas unidades para, assim, definir metas de redução baseadas em dados e na ciência.
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia					
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)					
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)					
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)					
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)					
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas					

Relatório de Sustentabilidade: Companhia Sulamericana de Distribuição • 2022

Em conformidade com as Normas GRI

Período de cobertura

01/01/2022 a 31/12/2022

Redação e Revisão

Companhia Sulamericana de Distribuição - CSD e
Geração Social - Consultoria em Sustentabilidade e ESG

Projeto Gráfico e Diagramação

Geração Social - Consultoria em Sustentabilidade e ESG





Companhia
SULAMERICANA
de Distribuição

grupoamigao.com