

A photograph of four children of diverse backgrounds playing together outdoors. They are reaching their hands up towards the camera, and several bubbles are floating in the air around them. The scene is bright and cheerful, with sunlight filtering through the trees in the background.

# RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE

2019-2020 | 2021

Nossa Receita para o Amanhã



# Transparência e Integridade

Em um período repleto de desafios, a Rio Branco Alimentos S/A, também conhecida como Pif Paf, dona das marcas Pif Paf, Fricasa, Ladelli, Club V e outras, publica seu primeiro Relatório de Sustentabilidade. Este documento é fruto de um trabalho que se estendeu durante os últimos anos, com a consolidação da nossa estratégia de sustentabilidade e de nosso compromisso com questões sociais, ambientais e de governança.

Hoje, a Pif Paf é uma organização de grande impacto, com forte eco em toda a cadeia produtiva – do campo até a mesa. Nosso propósito nos coloca em uma posição importante para contribuir com a sociedade no enfrentamento de seus dilemas. Buscamos sempre fazer o certo, agir com coerência e bom senso. Acreditamos na força do exemplo e trabalhamos, cada vez mais, para sermos referência naquilo que fazemos.

Este documento é um ato de abertura ao diálogo, pensado para apoiar a construção de relações de confiança mútua, que contribuam para o bem-estar das pessoas e do meio ambiente e uma organização cada vez mais transparente.

Boa leitura!

## Nossa receita para o amanhã

Como Empresa, temos a aspiração de ser uma importante referência em sustentabilidade no segmento da alimentação. Uma visão de futuro e um sonho que vêm ressignificando nossos papéis e responsabilidades e orientando nossas ações para promovermos um mundo melhor, mais justo e equilibrado.

A contribuição do nosso plano estratégico de longo prazo tem sido determinante, pois continuamente vem agregando novos elementos, solidificando a receita e os resultados que traçamos. Implementamos programas estruturantes para reforçar o nosso modelo de gestão e consolidamos nossa estratégia em sinergia aos compromissos ESG (Environmental, Social e Governance) – Ambiental, Social e Governança.

Como um importante fruto dessa jornada, nasce o nosso primeiro relatório de sustentabilidade 2019/2020, reafirmando o compromisso da Empresa com a transparência e a sustentabilidade. Com mais de 50 anos de história, esse passo fundamental surge em um contexto sem precedentes – o cenário pandêmico que assola a humanidade – trazendo a reboque um importante reforço para reflexão do nosso papel como Empresa neste imenso ecossistema em que estamos inseridos. Mesmo com as incertezas e os impactos na economia brasileira, reagimos rapidamente. Tornou-se ainda mais relevante ter clareza sobre o que é prioritário e sobre como somos todos interdependentes. Dessa forma, nosso negócio, uma Empresa de alimentos, é considerado essencial.

No desafio de mantermos as atividades, adotamos ações imediatas para proteger nossas pessoas, comunidades onde estamos inseridos e clientes, tomando todos os cuidados necessários para preservar a vida. Para os nossos times operacionais - no campo, nas fábricas, nos centros de distribuição e nos pontos de venda - redobramos nossos protocolos de saúde e segurança para garantirmos a produção, distribuição e comercialização de nossos produtos; e para os nossos colaboradores administrativos, optamos pelo trabalho remoto.

Por meio da Fundação Mendes Costa, atuamos em cooperação com órgãos públicos, instituições de saúde e organizações sociais doando mais de R\$ 1,5 milhão de reais em produtos, insumos, equipamentos para hospitais e contribuições para o Programa Estímulo Minas. Mantivemos um diálogo permanente com instituições nacionais e locais para melhor cuidar do tema e preservamos os empregos dos colaboradores pertencentes aos grupos de risco. Para garantir a sustentabilidade do negócio, foi traçada uma estratégia que organizou esforços em torno de seis prioridades urgentes, com destaque para ações de estabilização da receita e das operações. Por outro lado, este momento que ainda vivenciamos nos traz muitos aprendizados: Permitiu avanços importantes na digitalização de nosso negócio, ratificando nossa capacidade em assumir novas formas de trabalho e de rapidamente nos adaptar às mudanças. Esse desafio aproximou muito o nosso time na busca por soluções, transformando as dificuldades em oportunidades.



Rodrigo Alves Coelho  
CEO da Rio Branco Alimentos - Pif Paf

## Mensagem da Liderança

[102-14, 102-15]

Em contrapartida a esses desafios, trabalhamos fortemente nos vetores para o nosso crescimento: captura de sinergias, integração de processos e sistemas e, não menos importante, na disseminação de nossos norteadores e de nossa visão estratégica, com uma atuação social cada vez mais engajada. Tudo isso nos dá forças para construção do futuro que queremos para nós e para o mundo. Neste período, o crescimento da Empresa demonstra o êxito da nossa estratégia.

Em 2020, a família Rio Branco Alimentos também cresceu. Incorporamos a Fricasa Alimentos, empresa de processamento de suínos localizada em Santa Catarina. Por meio desta aquisição, conseguimos significativos avanços em nossos resultados financeiros, tanto no mercado interno quanto no externo, com medidas que possibilitaram ampliar nossa capacidade produtiva, receita, base de clientes, portfólio de produtos e performance de atendimento nos diferentes canais.

Melhoramos ainda mais o nosso modelo de governança por meio da implementação e da integração de políticas aos nossos processos de gestão e gerenciamento de riscos. Pelo terceiro ano consecutivo, fomos certificados pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) com o Selo Mais Integridade em função das nossas práticas de integridade, ética, responsabilidade social e sustentabilidade ambiental. Somos parte do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, do Instituto Ethos, que une empresas com o objetivo de promover um mercado mais íntegro e ético, além de erradicar o suborno e a corrupção.

Aderimos ao Pacto Global, a maior iniciativa empresarial sobre sustentabilidade do mundo, como fonte de conhecimento e base para a nossa contribuição no alcance da agenda global

da Organização das Nações Unidas. Em 2020, pela primeira vez recebemos o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, reafirmando ainda mais a preocupação e atuação com emergência climática na estratégia do nosso negócio.

Sabemos que há um longo caminho a percorrer e temos a convicção de que estamos na direção certa. Nossos resultados permitem afirmar que estamos cada vez mais preparados para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades futuras, fortalecendo nossa estratégia de consolidação e crescimento sustentável. Somos uma Empresa de 53 anos de história com a clareza da necessidade de evoluir, de transformar, de inovar, sempre focados em valores inegociáveis, tais como segurança, qualidade, ética, respeito, compromisso de fazer o bem e executar nossas atividades sempre do jeito certo.

Com profissionalismo e transparência, aliados à nossa excelência operacional, seguimos firmes em nossa jornada de transformação e de evolução com inovação, um dos pilares de nossa estratégia, essencial às nossas iniciativas e projetos. Buscamos sempre oportunidades focadas na rentabilidade e na geração de valor, respeitando a diversidade como base sustentável de nosso crescimento.

Temos expectativas positivas para o mercado em que atuamos, e a certeza de que juntos, um time engajado com mais de 8.700 colaboradores diretos e dezenas de milhares de indiretos em toda nossa cadeia, vamos muito longe! O caminho certo para uma Empresa cada vez mais conectada na construção de um presente e um amanhã ainda mais próspero e sustentável.

**Rodrigo Alves Coelho**

CEO da Rio Branco Alimentos - Pif Paf



**Sabemos que há um longo caminho a percorrer e temos a convicção de que estamos na direção certa. Nossos resultados permitem afirmar que estamos cada vez mais preparados para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades futuras, fortalecendo nossa estratégia de consolidação e crescimento sustentável.**



## Sobre este Relatório

[102-48, 102-49, 102-50, 102-53, 102-54]  
[ODS 12.6]

Este relatório apresenta, de forma integrada, as informações mais relevantes sobre a governança corporativa e o desempenho social, ambiental e econômico da nossa Empresa no período de janeiro de 2019 a dezembro de 2020.

O Relatório de Sustentabilidade 2021 foi elaborado conforme a versão Standard dos Padrões Global Reporting Initiative (GRI), na opção “Essencial”. A publicação também atende às exigências de compromissos assumidos do Pacto Global (Organização das Nações Unidas - ONU) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esse é o primeiro exercício de construção de um relato de sustentabilidade na Empresa. Vale destacar que o Relatório de Sustentabilidade 2021 (biênio-base 2019/2020) teve seu índice de conteúdo analisado pela GRI e não foi feita nenhuma outra verificação externa.



**Para mais informações ou dúvidas  
sobre o conteúdo do relatório,  
entre em contato pelo endereço:  
[sustentabilidade@pifpaf.com.br](mailto:sustentabilidade@pifpaf.com.br)**

## Navegar é preciso



Introdução

Visão Geral

Modelo de Negócio

Este documento é interativo. Você pode navegar pelos conteúdos, utilizando os nomes que aparecem no cabeçalho ou retornar, a qualquer momento, ao índice.

### Sobre a GRI



As normas da Global Report Initiative (**GRI**), bem como as metas dos **ODS** e a vinculação com o **Pacto Global**, estão próximas aos seus respectivos temas.

[404-1, 404-2, 103-1, 103-2, 103-3]  
[ODS 4.4]

### Hiperlinks



Caro leitor, fique atento aos hiperlinks citados no decorrer do relatório para acessar mais informações.

[www.pifpaf.com.br](http://www.pifpaf.com.br)

### Sobre o Caderno de ODS



Onde constar a frase “correlação ODS e Pacto Global” basta clicar para ir ao Caderno ODS + Pacto Global, que traz análises técnicas dos principais temas materiais e suas correlações com os ODS e o Pacto Global.

Como  
**Navegar**

Para uma melhor experiência de navegação e leitura deste relatório, recomendamos que você faça o download do arquivo no seu computador, abra o documento utilizando o **Adobe Acrobat Reader** e aceite o modo de visualização em tela cheia.

# Índice de Conteúdos

## Visão Geral

Informações básicas sobre o negócio, principais resultados e síntese dos esforços da Empresa rumo à sustentabilidade.

- 09 Quem somos
- 11 Nossa História
- 15 Principais Resultados
- 18 Modelo de Negócio
- 22 Voltados para o Bem Comum – Economia de Stakeholders

## Nossa Gente

As pessoas que fazem a Pif Paf. Informações sobre nossos colaboradores, fornecedores e as comunidades das quais fazemos parte.

- 29 Perfil dos Colaboradores
- 31 Práticas Trabalhistas
- 36 Desempenho e Desenvolvimento Profissional
- 38 Saúde e Segurança Ocupacional
- 41 Comunidades Locais
- 49 Gestão de Fornecedores
- 50 Qualidade e Segurança dos Produtos

## Nosso Planeta

Nosso cuidado com o planeta. Principais resultados de meio ambiente, como consumo de recursos e o tratamento de resíduos e efluentes.

- 52 Gestão Ambiental
- 60 Gestão da Água
- 63 Energia
- 69 Efluentes
- 70 Emissões
- 72 Resíduos

## Nosso Negócio

Dados fundamentais sobre o negócio da Pif Paf. Principais ações de governança e compliance, além dos principais resultados econômicos.

- 77 Estrutura de Governança e de Gestão
- 87 Ética, Integridade e Compliance
- 93 Bem-estar Animal
- 98 Resultado Operacional e Econômico-Financeiro

## Anexos

Índice navegável com os indicadores GRI, anexos do relatório e as correlações entre o negócio da Pif Paf e os ODS + Pacto Global.

- 101 Sumário de Conteúdo GRI
- 109 Anexos do Relatório
- 118 Caderno ODS + Pacto Global



Silvana Carvalho da Silva -Palmeiras de Goiás

# Visão Geral

## Neste Capítulo

- › Quem somos
- › Sumário Executivo
- › Voltados para o bem comum – Economia de Stakeholders



## Quem Somos

[102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-9, 102-10, 102-16]

Com sede corporativa em Belo Horizonte (MG), com mais de 50 anos de história, nos transformamos ao longo dos anos em uma empresa de alimentos processados, investindo na diversificação do nosso portfólio de produtos além da proteína animal, para incluir alimentos que vão direto à mesa dos nossos clientes, com alto valor agregado e com marcas próprias fortes. Com foco no cliente e em inovação, atingimos um posicionamento que acreditamos ser único no mercado, combinando escala, eficiência, crescimento, alta capilaridade, qualidade na entrega e diversidade de portfólio. Diversificação e foco em produtos de alto valor agregado são a base para a construção do nosso portfólio, que já ultrapassa 900 produtos. Esta estratégia se baseia na criação de produtos convenientes, práticos e alinhados às tendências e hábitos de consumo. Acreditamos que tal diversificação possibilita uma maior resiliência e menor dependência frente à volatilidade dos custos produtivos. Em janeiro de 2020, ampliamos nossa atuação no Brasil com a conclusão do processo de aquisição da Fricasa Alimentos, em Santa Catarina (SC).

Empregamos, diretamente, mais de 8,7 mil pessoas e possuímos mais de 123,6 mil clientes. Além da presença nos estados do Espírito Santo, Minas Gerais e interior do Rio de Janeiro, nos quais temos um longo histórico de atuação, contamos com pontos de vendas ativos distribuídos em grande parte do território nacional – estamos presentes em cidades que somam 73% do índice de potencial de consumo e 64% da população no Brasil, de acordo com dados de 2019 do IBGE.

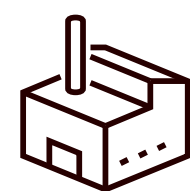
## Pelo mundo



Temos a capacidade de exportar para mais de 100 países e os nossos produtos estão presentes em mais de 24 deles, destacando-se<sup>1</sup> em: Hong Kong, Japão, Singapura, China, Rússia, Costa do Marfim, África do Sul, Uruguai, Angola, Argentina, Vietnã, Canadá, Geórgia, Seychelles, Gana e Cuba.

<sup>1</sup> Considerando volume de exportação

# Pif Paf Alimentos em Números



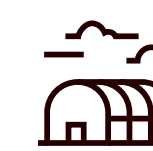
**6** plantas industriais



**6** fábricas de ração



**5** matrizeiros



**3** incubatórios



**16** centros de distribuição e pontos de transbordo



**708** veículos de distribuição (terceirizados)



**80 milhões** de frangos abatidos ao ano



**750 mil** suínos abatidos ao ano



**+ de 23.000** toneladas de produtos acabados por mês



**+ de 173.000** entregas por mês



**+ de 123.000** pontos de vendas distribuídos no território nacional

## NEGÓCIO

Produzir, comercializar e distribuir alimentos.

## MISSÃO

Sabor e qualidade para uma vida melhor.

## VISÃO

Ser referência pela qualidade, sustentabilidade e rentabilidade.

## Nossos norteadores

### Fazer o bem comum

Agir com foco no interesse coletivo.

### Ter foco do cliente

Valorizar clientes e consumidores a partir de sua perspectiva de valor.

### Construir parcerias

Colaborar e buscar colaboração, compartilhando experiências e conhecimento.

### Atuar com responsabilidade

Ter prudência na utilização de recursos.

### Buscar excelência operacional

Ser rentável respeitando a integridade física e emocional das pessoas.

## Sr. Avelino Costa, uma história de sucesso e parceria

O nosso jeito Pif Paf é herança dos valores de seu fundador e patriarca



Corria o ano de 1934 quando, no interior de Portugal, na pequena Vila Nova de Cerveira, nasceu Avelino Costa. Desde muito cedo, os ensinamentos de seu pai já o direcionavam para ser um homem de negócios. A carreira de Avelino começou ainda aos 8 anos de idade, quando comprou suas duas primeiras ovelhas. Seu pai lhe instruiu a vendê-las para então ficar com o lucro obtido e assim o menino conseguiu ganhar seus primeiros trocados. Na juventude, passou a vender carne de carneiro em feiras livres próximas à sua cidade e já tinha plena consciência de seu talento para o comércio. A certeza de sua vocação permitiu que ele se aprofundasse cada vez mais na atividade que mais lhe interessava. “A única coisa que eu aprendi na vida foi a comprar e vender. Não sei fazer mais nada, se me mandar pregar um prego eu vou acabar batendo com ele na minha mão”, conta Avelino com orgulho.

O jovem negociante seguiu amadurecendo suas habilidades profissionais. O tempo passou e logo Avelino completou 18 anos. Uma idade especial para a maioria dos homens que, para o jovem português, foi um tempo de decisões e despedidas difíceis. Na época, Portugal estava em guerra e

era preciso buscar uma alternativa à sua provável convocação pelo exército. A solução encontrada pelo rapaz veio de um tio que morava no Brasil. Para ser aceito em terras brasileiras, era exigida uma carta de chamada e um contrato de trabalho assinado por dois anos. O tio lhe conseguiu a documentação necessária e Avelino embarcou para o Brasil sem saber muito que tipo de vida levaria aqui e o que lhe reservaria o destino.

Logo ao chegar no Rio de Janeiro, o rapaz foi trabalhar em uma loja de tecidos. Sua experiência de vida e sua dedicação lhe permitiram se destacar no emprego. Se aos 18 havia começado trabalhando “na vassoura”, aos 21 anos de idade já era gerente geral da casa, algo que jamais havia imaginado alcançar. Apesar de se sentir orgulhoso com a confiança e o cargo que conquistou, Avelino não se acomodou. Sua breve, mas bem-sucedida carreira como empregado lhe deu a maturidade necessária para seguir seu próprio voo.

Seu interesse pela comercialização de ovos e aves seguia aceso desde a tenra infância, após deixar seu emprego se dedicou a essa atividade. Foi quando uma oportunidade lhe

Sr. Avelino Costa,  
Fundador da Pif Paf Alimentos

pareceu imperdível. Uma antiga casa de aves, chamada Pif Paf, estava indo à falência. Lá dentro, sete funcionários assistiam apreensivos ao desfecho do negócio que lhes garantia renda e ocupação. A Empresa lhes devia e não havia perspectivas de pagamento. A visão aguçada de Avelino permitiu-lhe enxergar em uma empresa no fundo do poço uma oportunidade imperdível de negócio.

Foi aí que o português teve a coragem de largar uma posição estável e investir suas economias para se tornar empresário. Quando deu a notícia a seu patrão, ele não queria deixá-lo se demitir. “Eu falei para ele: Quero ser dono do meu nariz. Se não der certo, volto aqui, se tiver uma vaga “na vassoura”, eu volto, não tem problema nenhum”, conta Seu Avelino, rememorando um tempo de muita coragem e humildade diante das incertezas. Assim, o jovem assumiu a Pif Paf e retomou as operações do negócio, que agora era seu.

### **Valorização das pessoas**

Mesmo assumindo uma organização falida, Avelino fez questão de manter os sete funcionários que ali trabalhavam. Eles permaneceram na Empresa até encerrarem suas carreiras.

Sempre foi parte de suas práticas estabelecer uma relação de parceria com seus colaboradores, valorizando e dando segurança a quem faz o negócio crescer. Sua filosofia de vida, que também se estende para a Empresa, é marcada pelo propósito de trabalhar com as pessoas e pelas pessoas. “Eu sempre trabalhei com uma ânsia de dar emprego para quem precisa. Sempre. Enquanto a Empresa foi de um tamanho em que eu pude administrá-la sozinho, eu nunca mandei um funcionário embora. E a Empresa cresceu. É o que sempre digo: Se eu cresci, foi por ter funcionário ao meu lado”, relata Avelino.

A dedicação de Avelino em abraçar sua equipe e mantê-la motivada ao longo dos anos trouxe resultados muito significativos para o desenvolvimento da Pif Paf. Sua maneira genuína de lidar com as pessoas ajudou a construir uma relação ainda mais próxima com seus colaboradores e a reconhecer que seus esforços no dia a dia fazem a diferença dentro da Empresa. Toda sua trajetória como fundador é marcada pelo forte apreço e gratidão que sente por cada um deles. “Quero agradecer a todo pessoal que se encontra trabalhando na Empresa ou que já trabalhou, um grande abraço para todos. Meus parabéns. Que Deus dê muita saúde a todos. É o que eu desejo. E que esta Empresa continue de vento em popa”, conclui.

Sr. Avelino Costa,  
Fundador da Pif Paf Alimentos



## Nossa Linha do Tempo



**1968**

A história de sucesso da Pif Paf Alimentos começa quando Avelino Costa, português naturalizado no Brasil, percebe uma oportunidade de negócio e compra o frigorífico Pif Paf no Rio de Janeiro.



**1972**

Os primeiros passos em direção ao interior de Minas Gerais aconteceram por meio da parceria com uma cooperativa em Viçosa para o fornecimento de aves. Em função do seu crescimento, a Empresa se transferiu para Visconde do Rio Branco, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social da região.



**1974**

A Pif Paf Alimentos inaugura sua primeira fábrica de rações em Visconde do Rio Branco e seu primeiro incubatório em Pará de Minas, essenciais para o modelo de produção integrada na avicultura.



**1975**

Voltada para as oportunidades do mercado externo, a Pif Paf foi pioneira na comercialização de carne de frango congelado para o Oriente Médio. Já no início dos anos 80, cerca de 95% da produção da Pif Paf era destinada à exportação.



**1983**

A Empresa inova no mercado ao oferecer o frango em cortes e adquire mais um incubatório e duas granjas matrizes em Pará de Minas.



**1986**

Inauguração da fábrica de industrializados em Viçosa que, atualmente, também processa as linhas de bacalhau dessalgado e de desfiados.



**1999**

A Pif Paf incrementa seu parque industrial e verticaliza a produção de suínos, inaugurando a unidade de abate e industrialização em Patrocínio, que inclui granjas matrizes e fábrica de rações.

# Nossa Linha do Tempo



**2007**

A Empresa amplia seu portfólio no segmento de massas prontas congeladas, todas fabricadas em uma moderna planta industrial na cidade de Leopoldina, tornando a Pif Paf uma das principais marcas do mercado brasileiro.



**2008**

Inauguração do incubatório e matrizeiro em Paraúna (GO) e Fábrica de Rações em Palmeiras de Goiás (GO).



**2011**

Construção do Complexo Industrial de Goiás para abate e industrialização de aves, um dos mais modernos frigoríficos do país.



**2011**

A Pif Paf inova mais uma vez e lança a própria marca de pescados em geral e frutos do mar.



**2016**

A Empresa entra no mercado de festas e eventos com diversos sabores de salgadinhos prontos para o consumo.



**2017**

A Empresa passa por um importante processo de reestruturação organizacional.



**2018**

Aniversário de 50 anos da Pif Paf Alimentos.



**2020**

A Empresa amplia sua atuação no Brasil com a aquisição da Fricasa Alimentos, em Santa Catarina.



Veja mais no video institucional, Clique ou escaneie o código



# Sumário Executivo

## Nossa Gente

**Investimento social** recorde de R\$ 543.702,00 com um **aumento de 149,84%** em relação ao ano anterior.

Em 2020, **mais de R\$ 12 milhões** foram investidos em adequações, melhorias das condições de trabalho, requisitos legais e campanhas de saúde e segurança.

Encerramos 2020 com um total de **8.766 colaboradores**.

Em 2020, realizamos **2.702 admissões**, sendo 44,78% de mulheres e 55,22% de homens.

**Mais de R\$ 14 milhões** direcionados para iniciativas no combate aos impactos da COVID-19, sendo mais de R\$1,5 milhão em doações relativas a respiradores, materiais hospitalares e ao Programa Estímulo 2020 Minas.

## Nosso Planeta

Temos **43% das unidades no mercado livre de energia**, dando preferência às fontes de energias renováveis. Adoção do **Índice de Gestão Ambiental (IGA)** como métrica e indicador de gestão.

Em 2020, nosso inventário no **GHG Protocol** foi qualificado na categoria **Selo Ouro**.

Redução de **50% dos Resíduos Perigosos**.

Redução na intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa de **0,33 tCO<sub>2</sub>e** para **0,29 tCO<sub>2</sub>e** por tonelada de produto.

Queda de **4,44% em relação à intensidade energética** de 2018.

Redução de **9% nas emissões totais** de Gases de Efeito Estufa.

## Nosso Negócio

Aproximadamente **80 milhões de aves e mais de 750 mil suínos processados** em 2020.

Consolidação da **nova área de Gestão de Riscos e Controles Internos**.

Aprovação da **Política de Gerenciamento de Riscos** e da **Metodologia de Gestão de Riscos e Controles Internos**.

**Receita Líquida de R\$ 2,7 bilhões** em 2020, com um **aumento de 23,2%** em relação a 2019.

**Aumento de 10,4% no Lucro Bruto** em 2020.

# ASG

## Principais Resultados

2019

## Nossas Conquistas

Principais premiações,  
certificações e homenagens  
recebidas pela Pif Paf  
Alimentos em 2019

**Prêmio Ser Humano 2019, na categoria “Sustentabilidade”**, pelo programa de voluntariado Pif Paf Solidária. O título foi concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos de Minas Gerais (ABRH-MG).

**Prêmio Ser Humano 2019, na categoria “Desenvolvimento”**, pelo projeto Inovar para Comunicar: Fazer Rir e Refletir – Campanha pelo Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, promovido pela ABRH-MG.

**Prêmio Ser Humano 2019, na categoria “Desenvolvimento”**, pelo projeto Vida Bem-Vinda, concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos de Goiás (ABRH-GO).

**Prêmio Top Of Quality Brazil 2019**, oferecido pela Cia. Nacional de Eventos & Pesquisa e pela revista eletrônica Gente & Negócios Vip.

**1º lugar do Troféu Gente Nossa 2019** – Edição Fornecedor, **na categoria “Carne in Natura”**, premiação conferida pela Associação Mineira de Supermercados (Amis).

**1º lugar do Troféu Gente Nossa 2019** – Edição Fornecedor, **na categoria “Perecíveis, Congelados, Resfriados e Embutidos”**, promovido pela Associação Mineira de Supermercados (Amis).

**Prêmio Top Of Mind – Marcas de Sucesso – Minas Gerais 2019, na categoria “Expressão do segmento de Alimentos Congelados”**, oferecido pela revista Mercado Comum.

**1º lugar no Grande Encontro de Equipes de Alta Performance 2019, na categoria Círculo de Controle da Qualidade (CCQ)**, com o projeto “Lugar de Ingrediente é no Processo”, concedido pela União Brasileira da Qualidade (UBQ).

**Certificado de Tecnologia da Informação Verde (Green IT)**, oferecido pela empresa Furukawa Electric às companhias com melhores iniciativas relacionadas ao uso consciente dos recursos tecnológicos.

**Selo Prata do Programa Brasileiro GHG Protocol**, concedido pela Fundação Getúlio Vargas por ser a primeira empresa no setor de alimentos congelados, em Minas Gerais, a realizar o **Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)**.

**Selo Mais Integridade**, certificação dada à Pif Paf pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), pelo segundo ano consecutivo, em reconhecimento às boas práticas de gestão, ética e sustentabilidade da Empresa.

**Empresa Excelência de Minas Gerais 2019, no segmento de “Alimentos”**, segundo a revista Mercado Comum.

**Parceiro Destaque do Ano** como fornecedor para a rede *Outback Brasil*. O título foi concedido pela *Bloomin’ Brands International*.

**3º lugar no Prêmio Época Negócios 306º**, Dimensão Pessoas, no segmento Alimentos e Bebidas, Anuário 360º, elaborado pela revista Época Negócios.



2020

## Nossas Conquistas

Principais premiações,  
certificações e homenagens  
recebidas pela Pif Paf  
Alimentos em 2020

**Prêmio Ser Humano 2020, na categoria “Sustentabilidade”**, pelo programa de voluntariado Pif Paf Solidária. O título foi concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos de Goiás (ABRH-GO).

**1º lugar do Troféu Gente Nossa 2020** - Edição Fornecedor, **na categoria “Carne in Natura”**, oferecido pela Associação Mineira de Supermercados (AMIS).

**2º lugar do Troféu Gente Nossa 2020** - Edição Fornecedor, **na categoria “Pães Congelados e Pão de Queijo”**, promovido pela Associação Mineira de Supermercados (AMIS).

**2º lugar no Grande Encontro de Equipes de Alta Performance 2020, na categoria Círculo de Controle da Qualidade (CCQ)**, com o projeto “Consciência no Processo, Ganhos e Sucesso”, promovido pela União Brasileira da Qualidade (UBQ).

**2º lugar do Troféu Gente Nossa 2020** - Edição Fornecedor, **na categoria “Perecíveis, Congelados, Resfriados e Embutidos”**, concedido pela Associação Mineira de Supermercados (AMIS).

**Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol**, aplicado por meio do Programa Brasileiro GHG Protocol, coordenado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). O Protocolo de Gases de Efeito Estufa (GHG Protocol) é um método utilizado por diversos países.

Eleita a **2ª Melhor Empresa do setor de “Bens de Consumo”** do Brasil, de acordo com o ranking “Melhores e Maiores 2020” da revista Exame.

Eleita a **2ª Melhor Empresa do setor de “Alimentos e Bebidas”** do Brasil, de acordo com a nona edição do Anuário 360º, elaborado pela revista Época Negócios, em pesquisa conduzida pela Fundação Dom Cabral (FDC).

Eleita a **Melhor Empresa em Governança Corporativa do setor “Alimentos e Bebidas”** do Brasil, de acordo com a sexta edição do Estadão Empresas Mais 2020, realizado pelo jornal O Estado de São Paulo, com apoio da Austin Rating e Fundação Instituto Administração (FIA).

**Selo Mais Integridade**, recertificação concedida pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), pelo terceiro ano consecutivo, reconhecendo conduta e práticas de governança, integridade, ética, sustentabilidade ambiental e responsabilidade social.

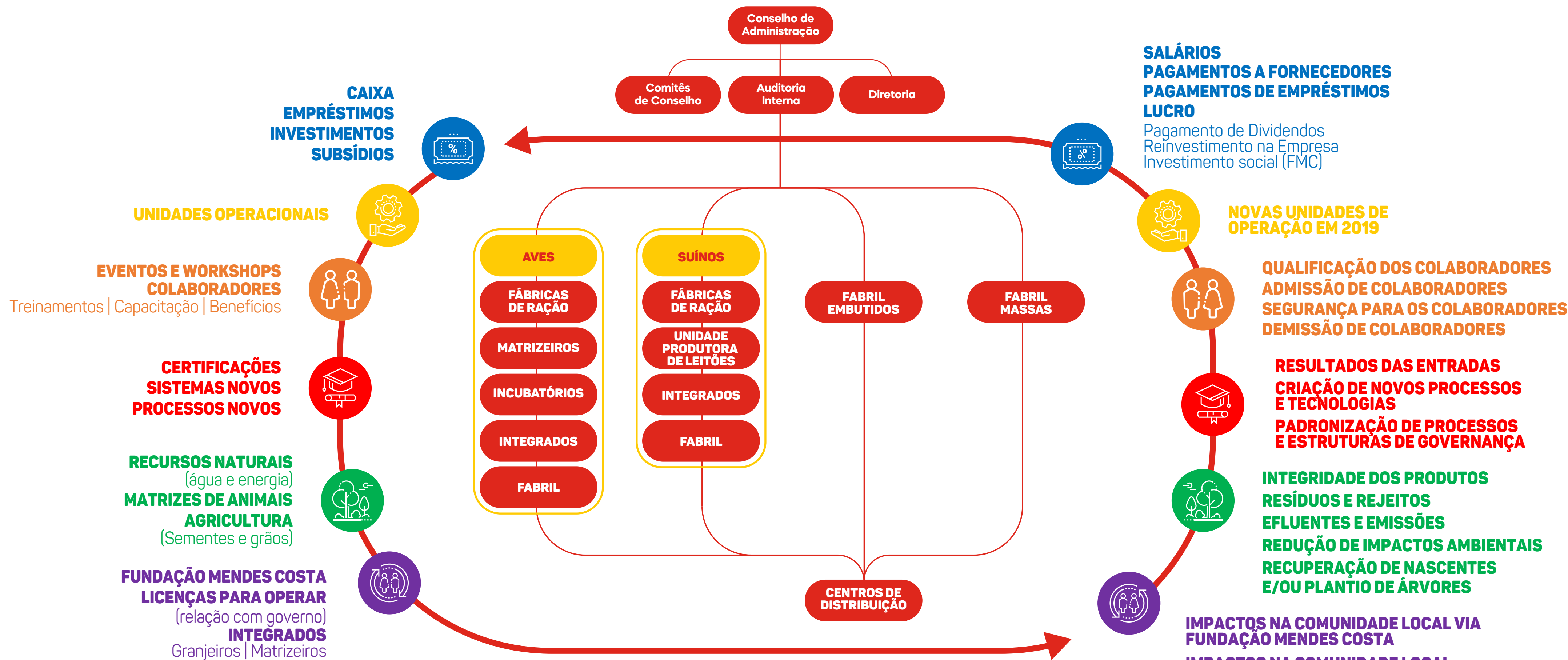
Eleita a **6ª Melhor Empresa em Inovação do setor “Alimentos e Bebidas”** do Brasil, de acordo com a sexta edição do Estadão Empresas Mais 2020, realizado pelo jornal O Estado de São Paulo, com apoio da Austin Rating e Fundação Instituto Administração (FIA).

**Boas Práticas de Integridade**, reconhecimento concedido no âmbito do **Selo Mais Integridade**, em relação à iniciativa “Pif Cast – O podcast da Pif Paf Alimentos”.

**ENTRADAS**

**Modelo de Negócio**

**SAÍDAS**



- 1 Eradicação da Pobreza
- 2 Fome zero e agricultura sustentável
- 3 Saúde e Bem-estar
- 4 Educação de Qualidade
- 5 Igualdade de Gênero
- 8 Trabalho decente e crescimento econômico
- 6 Água Potável e Saneamento
- 7 Energia Limpa e acessível
- 9 Indústria, inovação e infraestrutura
- 10 Redução das desigualdades
- 12 Consumo e produção responsáveis
- 15 Vida Sobre a Terra
- 16 Paz, Justiça e instituições eficazes
- 17 Parceria para o Desenvolvimento

**Certificações**



Certificado de Tecnologia da Informação Verde (Green IT)



A primeira no setor de alimentos congelados, em Minas Gerais, a realizar o inventário de gases de efeito estufa



Certificação dada pelo Mapa (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento) por boas práticas de gestão, ética e sustentabilidade

- FINANCEIRO
- FÍSICO/MANUFATURADO
- HUMANO
- INTELLECTUAL
- NATURAL
- RELACIONAL/SOCIAL

# Cadeia de Valor

## Conheça nosso processo produtivo

Produzimos alimentos de qualidade para alimentar as pessoas e gerar valor para todos os nossos stakeholders.

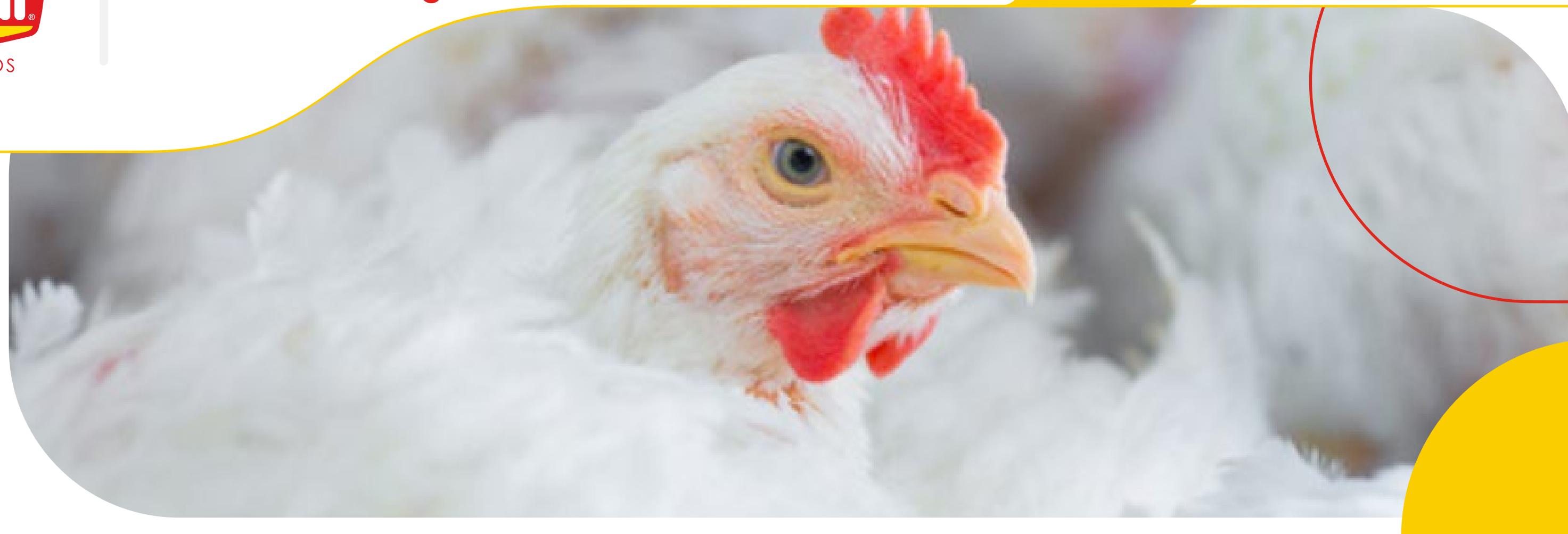
Nossa cadeia produtiva e estrutura operacional são verticalmente integradas e contam com uma arquitetura de tecnologia que proporciona eficiência, controle de qualidade e segurança. Além de produtos derivados do abate de aves e suínos, produzimos e processamos massas e outros tipos de pratos prontos. A criação das aves e suínos é feita pelos parceiros criadores (integrados), na maior parte do processo e conta com o nosso fornecimento e distribuição de ração animal, assim como pintinhos ou leitões, medicamentos, nutrição e apoio técnico. Após o período necessário e determinado para realização do abate, as aves e/ou suínos são direcionados aos frigoríficos, onde é realizado o abate e processamento dos produtos, podendo ser comercializados de forma in natura ou enviados para industrialização.

## Nossa cadeia de valor global

Da aquisição de grãos e matéria prima até o consumidor final, seguindo as seguintes etapas:



Nossa extensa cadeia de valor forma um modelo capilarizado capaz de construir marcas fortes e conectadas aos consumidores de cerca de 100 países.



**Aves** Para iniciar o ciclo de produção de aves, compramos pintos reprodutores de várias linhagens. Esses pintos se tornam matrizes e machos reprodutores que são responsáveis pela produção de ovos que podem ser incubados e se transformam em pintos de um dia, que são usados em seus produtos avícolas. Temos 3 incubatórios para o desenvolvimento dos ovos, resultando a produção de mais de 10 milhões de ovos por mês e 95 milhões de pintos de um dia ao ano.

Os pintos de um dia são enviados para criadores parceiros, cujas operações estão integradas ao nosso processo produtivo. As granjas operadas por esses criadores variam quanto ao tamanho e estão localizadas estrategicamente próximas das nossas unidades de abate. Esses criadores parceiros são responsáveis por gerenciar e criar as aves em suas granjas, sob nossa supervisão. Os pagamentos aos criadores parceiros baseiam-se nas taxas de desempenho determinadas pela mortalidade das aves, na taxa de conversão alimentar e no ganho de peso diário por cabeça, sendo projetados para cobrir seus respectivos custos de produção e incluído um fator para proporcionar-lhes lucro líquido. Fornecemos ração e suporte veterinário aos produtores contratados durante todo o processo de produção.

**Suínos** Os parceiros criadores de leitões recebem as matrizes em forma de comodato, selecionadas nos melhores padrões de genética. Eles criam esses animais até determinado peso e idade que corresponde ao percentual de 82% do ciclo de abate. Após essa fase, os animais são enviados às granjas de terminação, onde seguem o ciclo de criação até atingirem o peso determinado e são transportados para as unidades de abate.

Temos acordos com aproximadamente 110 criadores integrados para suínos em fase de terminação, monitorando a produção por esses parceiros e fornecendo assistência veterinária. O pagamento a esses parceiros é realizado com base nas taxas de desempenho determinadas pela mortalidade, pela taxa de conversão alimentar e no ganho de peso diário por cabeça para o abate.

Depois de serem abatidos, separamos os miúdos que são embalados conforme destino. As carcaças são resfriadas e cortadas em partes de acordo com o uso pretendido, tornando-se matéria-prima para a produção de cortes suínos e carnes especiais.

**Alimentos Processados** Também produzimos e comercializamos uma grande variedade de alimentos processados, na sua maioria derivada de carne suína e de aves que produzimos. Temos capacidade total de produção de 24,5 mil toneladas por mês de produtos para venda, considerando industrializados e cortes, em 6 unidades de produção no Brasil (em Minas Gerais nas cidades de: Visconde do Rio Branco, Patrocínio, Viçosa e Leopoldina; em Goiás na cidade de Palmeiras de Goiás; e em Santa Catarina, na cidade de Canoinhas).

O abate, processamento de aves e industrialização de produtos derivados (cortes *in natura* para os mercados interno e externo, salsichas, espetinhos, empanados, cortes congelados com a tecnologia individually quick frozen, ou IQF, hambúrguer temperados) são realizados nas unidades de Visconde do Rio Branco – MG e Palmeiras de Goiás - GO. O abate, processamento de suínos e industrialização de produtos derivados desse abate (cortes *in natura* para os mercados interno e externo, bacon, presuntos, linguças, cortes temperados, cortes fatiados e gramaturados, embutidos fatiados, salames, salgados) são realizados nas unidades de Patrocínio – MG e Canoinhas – SC.

A unidade de Viçosa – MG é responsável pela produção de industrializados derivados de aves, suínos, bovinos e pescados (mortadelas, linguiças cozidas, lanches, peito de frango defumado, linguiças mistas, bacalhau desfiado). As matérias-primas derivadas de bovinos e pescados, bem como uma pequena parte das matérias primas suínas e de aves, são compradas no mercado. A produção de massas (pizza, lasanha, pão de queijo, pratos prontos) é feita na unidade de Leopoldina – MG, sendo que para estes produtos, compramos a maioria dos ingredientes utilizados em suas formulações junto a terceiros no mercado interno. Os temperos e matérias-primas secundários são aplicados a cada tipo ou linha de produto, de acordo com nossos critérios e procedimentos, para garantir consistência de cor, textura e sabor. A apresentação dos produtos finais é obtida pela modelagem, pelo revestimento, cozimento e congelamento em máquinas especiais. Os produtos são submetidos a controles de qualidade durante todo o processo de produção. Após serem embalados, rotulados e colocados em caixas, são distribuídos ao mercado consumidor.

Também atuamos com a venda de batata congelada, legumes congelados, incluindo brócolis, couve-flor, ervilhas e vagem, salgados congelados (como quibe, esfirras, bolinhas de queijo, bolinho de bacalhau, coxinhas), mini churros, dentre outros. Esses itens são produzidos e embalados por fornecedores terceirizados. A comercialização desses itens faz parte da nossa estratégia de diversificação de linhas de produtos e aproveitamento da sua rede de distribuição de produtos resfriados e congelados.

**Distribuição** 16 centros de distribuição e pontos de transbordo, além de mais de 700 veículos dedicados a fazer com que os produtos cheguem ao consumidor com agilidade e qualidade.



### Ambiente

As granjas seguem padrões que garantem um ambiente climatizado, limpo e livre de contaminações, possibilitando um desenvolvimento saudável.



### Garantia de Qualidade

Todo processo produtivo é acompanhado de perto pela equipe técnica da Garantia de Qualidade. Os produtos são inspecionados um a um e garantidos pelo selo de inspeção do SIF (Serviço de Inspeção Federal). A manipulação é a menor possível e segue protocolos de Boas Práticas de Fabricação.



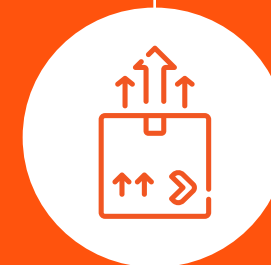
### Armazenagem e Transporte

Todas as etapas de armazenagem e de transporte são feitas em ambientes com temperatura controlada. Os veículos são monitorados, assim como a temperatura, garantindo a segurança do produto na entrega. São realizadas mais de 173 mil entregas por mês.



### Fundação Mendes Costa

Instituição sem fins lucrativos, criada e mantida pela Pif Paf, com o objetivo de desenvolver projetos de impacto social e iniciativas em benefício da sociedade.



### Exportação

Nossa Empresa tem forte presença internacional e está apta a exportar para mais 100 países pelo mundo.



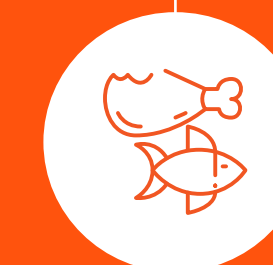
### Mercado consumidor

Temos cerca de 123,6 mil clientes.



### Colaboradores

Empregamos, diretamente, 8.766 pessoas.



### Volume atual de produção

Mais de 80 milhões de frangos e 750 mil suínos processados/ano (2020).  
23,6 mil toneladas de produtos acabados por mês.



Pedro Henrique Magalhães Rodrigues - Palmeiras de Goiás

# Voltados para o Bem Comum

## Economia de Stakeholders

[102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-47]  
[ODS 12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17]

## Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Marcionil Antônio de Oliveira - Patrocínio

Agir com foco no interesse coletivo faz parte do nosso jeito de ser. Por isso, reforçamos a cada dia nossa responsabilidade e comprometimento com um modelo de economia capaz de maximizar o valor agregado do negócio para todos os nossos stakeholders. Uma economia que contempla as partes interessadas de forma mais ampla e inclui as empresas dentro de uma responsabilidade geral pela sociedade. Para isso, firmamos em nossa visão que pretendemos ser referência em sustentabilidade com geração de valor.

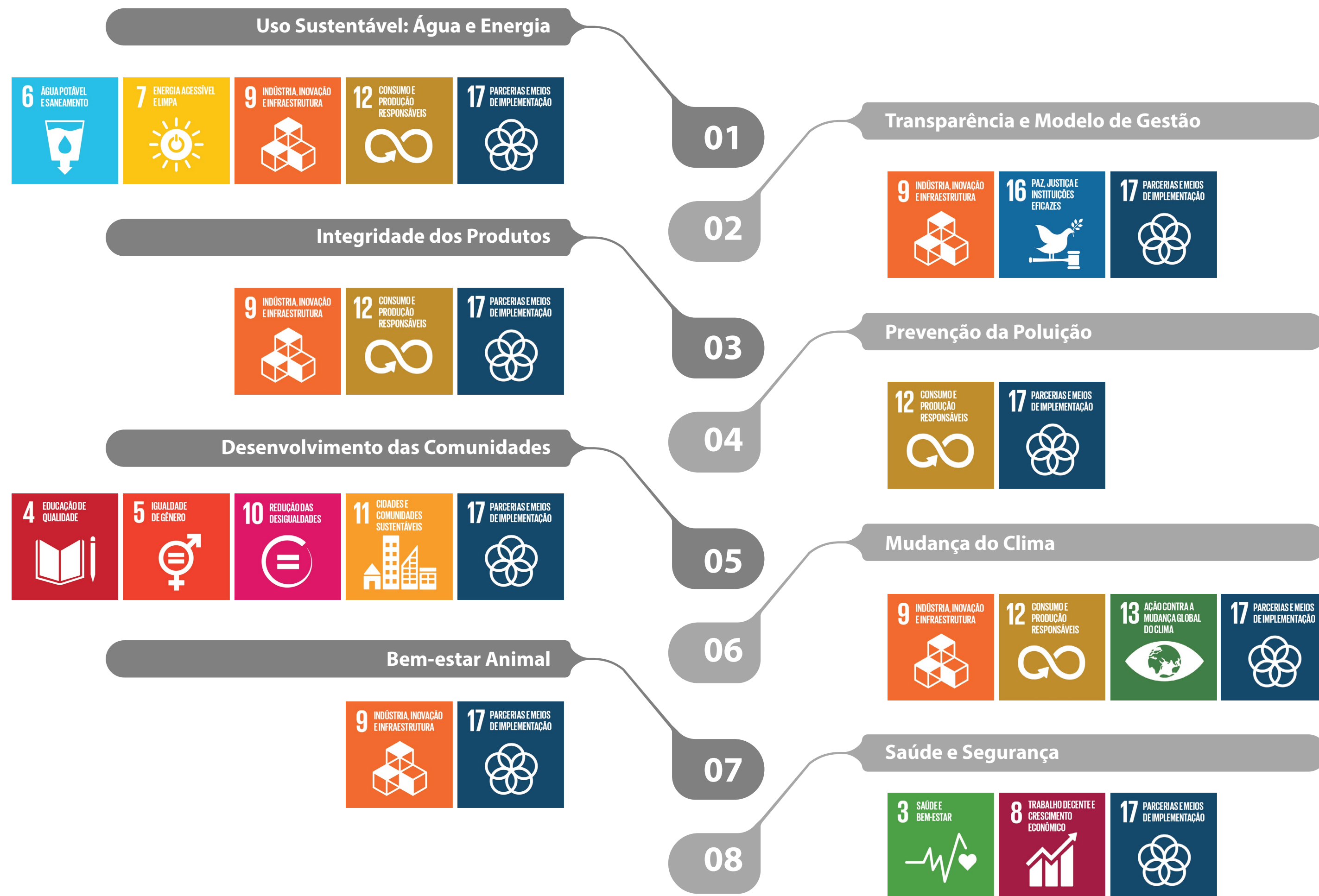
Em 2017, foi estruturado um planejamento estratégico para a agenda de sustentabilidade de médio prazo. Este processo envolveu um trabalho de benchmarking, um estudo de maturidade, os levantamentos da materialidade, das partes interessadas, dos riscos associados às mudanças climáticas e a definição dos ODS relacionados ao negócio. O planejamento inclui a entrega deste primeiro relatório de sustentabilidade. Ainda em 2020 lançamos um novo olhar de trabalho, ampliando a nossa estratégia e o desenvolvimento de frentes de atuação mais abrangentes.

# Materialidade

Temos a materialidade como uma ferramenta de integração das visões de múltiplos stakeholders sobre os impactos da Empresa para a construção do nosso propósito em sustentabilidade. Por outro lado, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), determinados pela Organização das Nações Unidas (ONU), foram adotados como uma forma de compreender e solidificar a relação da Empresa com o mundo externo, incluindo os mais diversos públicos.

Para que o negócio trabalhe pela realização dos anseios dos nossos stakeholders, é preciso conhecer as necessidades desses públicos. Para posicionar estrategicamente nossas ações, de modo a contemplar tais expectativas, realizamos um levantamento dos nossos temas materiais, uma forma de consulta aos stakeholders para identificação e definição dos temas socioambientais prioritários, de acordo com a sua relevância para o negócio.

## Temas prioritários na agenda de Sustentabilidade



## Benchmarking

A primeira etapa foi a realização de benchmarking com empresas referência em sustentabilidade, visando conhecer suas práticas, iniciativas e modelos de gestão. Foi executado um estudo de tendências em sustentabilidade por meio da participação em fóruns como o Instituto Ethos, Rede Desafio 2030, Câmara de Sustentabilidade da ABPA (Associação Brasileira de Proteína Animal) e Iniciativas Empresariais do Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas.

## Estudo de Maturidade

Para entender o nosso estágio de maturidade, foi realizado em 2018 um diagnóstico baseado nos indicadores do Instituto Ethos, avaliando temáticas ambientais, sociais, de governança, de gestão, de visão e de estratégia. Os resultados possibilitaram compreender o quanto os aspectos da sustentabilidade estão incorporados ao nosso negócio, além de permitir comparativos com outras empresas.

Inicialmente, foi analisado o grau de maturidade em relação à gestão de 46 práticas da nossa Empresa. Dentre essas práticas, é relevante apontar que os temas que futuramente viriam a ser considerados materiais para nós estão cobertos por práticas relativamente maduras, como o “Uso Sustentável de Água e Energia”, a “Prevenção da Poluição” e a “Transparência e Boas Práticas de Gestão”.



### Diagnóstico

**19% das práticas analisadas na Pif Paf Alimentos têm grau satisfatório de maturidade, com políticas formalizadas e processos implementados, sejam eles internos ou externos.**

No entanto, também foi possível correlacionar práticas com maiores oportunidades de estruturação de governança com outros temas que também viriam a ser considerados prioritários, como o “Desenvolvimento das Comunidades”, as “Mudanças Climáticas” e a “Saúde e Segurança de Colaboradores e Clientes”. Para avançar nesses pontos, nos últimos dois anos, desde o diagnóstico, várias práticas vêm sendo desenvolvidas internamente, como a elaboração do inventário de gases de efeito estufa (GEE), a reestruturação da Fundação Mendes Costa e o diagnóstico das comunidades.



### Definição da Materialidade

**4 painéis de discussão  
25 áreas da Empresa envolvidas  
+ de 18 horas de escuta  
+ de 15 stakeholders externos envolvidos**

## Temas Materiais

Após os estudos iniciais, foi feita a estruturação da nossa matriz de materialidade. Para isso, foram avaliados 47 indicadores e correlacionados com as temáticas do Global Reporting Initiative (GRI). Foram realizadas consultas por meio de entrevistas em profundidade com gestores especializados, gerentes e pontos focais estratégicos da Empresa. Através da participação em painéis, diversos colaboradores foram envolvidos para definição de prioridades para os temas de sustentabilidade na visão da Pif Paf.

Este mesmo trabalho de consulta foi dirigido também para atores externos, porém, via pesquisa eletrônica. As contribuições de associações de classe, sindicato patronal, clientes, fornecedores, bancos, imprensa, governos locais e lideranças de comunidade também foram consideradas. Ao final do processo, a consolidação dos resultados da matriz de materialidade foi validada pela diretoria e desdobrada em fóruns de lideranças. Os temas materiais foram vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para alinhar o nosso trabalho aos compromissos globais das Nações Unidas.





## Engajamento com Stakeholders

Fizemos o mapeamento dos nossos stakeholders relevantes, um processo fundamental para o amadurecimento da sustentabilidade dentro da Empresa. Para o atual mapeamento, observamos nos públicos a influência do impacto, o grau de dependência, a corresponsabilidade, a estratégia e a proximidade.

No Código de Conduta da Empresa, há um capítulo dedicado às “Boas Práticas de Relacionamento Externo”. Neste item há recomendações sobre o engajamento com clientes, consumidores, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores, concorrentes, representantes comerciais, comunidade e setor público. O Código se aplica a todos os nossos colaboradores, reforçando que as relações da Empresa são pautadas em ética, confiança e excelência.



### Nossos Stakeholders

- Clientes
- Fornecedores
- Instituições financeiras e de crédito
- Poder público
- Acionistas
- Associações de classe
- Produtores integrados (produtores rurais)
- Mídia
- Sociedade civil e comunidades locais
- Colaboradores
- Sindicatos
- Cooperativas de serviços

# Relacionamento com Stakeholders

**Cientes** O relacionamento com clientes e consumidores se dá, principalmente, pelas áreas ligadas às vice-presidências comercial e de operações. Nesse processo, há a inclusão de demandas e ocorrências no Serviço de Atendimento Comercial e contato direto com as respectivas áreas. As percepções, demandas e ocorrências são utilizadas para melhoria dos produtos, logística e desenvolvimento de novos negócios.

**Fornecedores** A área de suprimentos possui processo de homologação de fornecedores e prestadores de serviços, sendo o setor responsável por este relacionamento. Além de questões trabalhistas e sociais, a Empresa faz o gerenciamento desses atores visando garantir que o fornecimento e a prestação de serviços cumpram as metas pré-definidas, os contratos, os acordos e as expectativas do negócio.

**Cooperativas de Serviços** Possuímos relação com dois importantes segmentos de cooperativas: os representantes comerciais e as cooperativas de transporte e distribuição logística.

**Colaboradores e demais Trabalhadores** Temos como valor o respeito à integridade física e emocional das pessoas. Atuamos com foco no interesse coletivo, voltados para o bem comum. Nossas práticas estão pautadas nas diretrizes, procedimentos e em nosso Código de Conduta, que orienta todos os colaboradores no jeito Pif Paf de ser.

**Instituições Financeiras e de Crédito** As instituições como os bancos, são tratadas via área financeira e relação com investidores. Vale ressaltar que essas instituições funcionam como importante *input* para a área de Sustentabilidade. Elas fazem consultas recorrentes sobre práticas e evidências da gestão de sustentabilidade na Pif Paf Alimentos, que usam como parâmetros na avaliação de riscos de operações financeiras.

**Associações de Classe** A articulação junto às associações de classe se dá por meio do associativismo, sob coordenação da equipe de Relações Institucionais e Governamentais, e da participação em grupos de trabalho, câmaras técnicas, coalizões e qualquer outra forma de representação em subgrupos temáticos.

**Sociedade Civil e Comunidades Locais** A área de Responsabilidade Social é responsável pelo relacionamento com as comunidades, fazendo a comunicação, mobilização, apuração e gestão dos temas e ocorrências. Não há processo de escuta ativa com definição de meios, recorrência e canais. Grande parte das ações reativas são advindas de registro de reclamações, Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), mídias da Empresa, Fundação Mendes Costa e demandas diretas às unidades. Vale ressaltar que foi realizado um diagnóstico nas comunidades onde há operações da Pif Paf Alimentos, visando mapear as vulnerabilidades das localidades e oportunidades para atuação da Empresa.

**Poder Público** O relacionamento com o poder público tem o suporte técnico da Gerência de Relações Institucionais e Governamentais.

**Produtores Integrados** Os produtores integrados, importantes parceiros no ciclo de produção da Pif Paf, são gerenciados pelas áreas de produção de campo. Além do fornecimento dos animais, insumos e assistência técnica, a Pif Paf Alimentos atua junto a esses parceiros na capacitação e desenvolvimento das operações, para garantir que estejam em conformidade com os princípios normativos e de qualidade.

**Imprensa** O relacionamento com a imprensa tem o suporte técnico da Gerência de Relações Institucionais e Governamentais.

**Acionistas** O reporte aos acionistas é realizado por meio das reuniões do Conselho de Administração e seus respectivos Comitês.

**Sindicatos** Respeitamos o direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos sindicais, reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos profissionais e promovemos negociações visando a celebração dos melhores acordos entre as partes, sempre respeitando a competitividade da Empresa e os interesses dos colaboradores. As áreas integrantes da vice-presidência de Gente, Gestão e Sustentabilidade são os principais agentes de relacionamento com tais partes interessadas.



## Mandala ODS

Por meio de uma ferramenta de priorização, avaliamos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com o intuito de identificar os temas mais relevantes para o nosso modelo de negócio. Foram considerados critérios como a adequação ao propósito da Empresa, o grau de sinergia entre os ODS e os nossos temas materiais, a análise de riscos e oportunidades, além do nível de maturidade nos processos de gestão dos tópicos prioritários.

No resultado final da Mandala ODS, a priorização reforçou a importância dos recursos hídricos para as nossas atividades, sendo o ODS 6 (Água Potável e Saneamento) o eixo central da Pif Paf Alimentos. Em segundo plano de priorização, os ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura) e 12 (Consumo e Produção Responsáveis) se estabeleceram como média relevância para atuação da Empresa.

## Rede Desafio 2030

[102-13]



Desde 2019, integramos a Rede Desafio 2030 (RD2030). A participação é um meio de conectar-se a outras pessoas, empresas e organizações para potencializar o desenvolvimento sustentável da sociedade. A RD2030 é um espaço para o compartilhamento dos desafios do cotidiano, oferta de oportunidades de negócios, formação, troca de experiências, aperfeiçoamento contínuo e inovação.

**RD2030** A Rede Desafio 2030 reúne organizações mineiras em prol do cumprimento da Agenda 2030 da ONU. A iniciativa amplia a contribuição do setor privado e potencializa a busca ativa dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em Minas Gerais.

Em novembro de 2020, a RD2030 se tornou a organização âncora em Minas Gerais para o lançamento do primeiro HUB ODS do Pacto Global no Brasil. Estes HUBs são uma importante frente de atuação definida na Estratégia 2030 do Pacto, como um mecanismo para aumentar sua atuação regional e gerar mais impacto nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável por meio do engajamento de empresas e organizações.



Regiane Márcia Simeão e Letícia Rodrigues - Visconde de Rio Branco

# Nossa Gente

Nossas pessoas são nosso maior patrimônio. Ao longo de mais de 50 anos de história, a Pif Paf Alimentos cruzou a vida de milhares de pessoas que passaram pela Empresa e nela deixaram o seu legado. Reconhecemos o valor da nossa gente e, por isso, trabalhamos a cada dia orientados pelo respeito e pela solidariedade com todos. Nosso cuidado com as pessoas começa de dentro para fora, trabalhando pela segurança, qualidade de vida e desenvolvimento de nossos colaboradores. Além disso, também temos um olhar mais amplo, voltado para a sociedade. Para cuidar das nossas comunidades, buscamos gerar impacto positivo por meio de projetos de responsabilidade social. Tudo o que acreditamos e fazemos está conectado ao princípio fundamental de cuidado com as nossas pessoas e de fazer o bem comum, sempre gerando valor e crescimento mútuos.

## Neste Capítulo

- › Perfil dos Colaboradores
- › Práticas Trabalhistas
- › Desempenho e Desenvolvimento Profissional
- › Saúde e Segurança Ocupacional
- › Comunidades Locais
- › Gestão de Fornecedores
- › Qualidade e Segurança dos Produtos



## Perfil dos Colaboradores

[102-8, 102-35, 102-36, 102-37, 102-38, 102-39, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 405-1, 405-2]  
 [ODS 5.1, 5.5, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4] [Pacto 1, 2, 3, 6]

Estamos presentes em vários estados e municípios brasileiros, sempre em forte contato com as comunidades locais. Valorizamos a integração com o ambiente que habitamos e grande parte dos colaboradores que compõem o nosso time vivem próximos às nossas instalações. Somos uma Empresa que integra pessoas, reforçando as culturas distintas.

Atualmente, a composição das nossas equipes de trabalho é majoritariamente jovem e cada vez mais equilibrada em relação ao gênero, como mostra o comparativo entre os anos de 2019 e 2020. Nossa gente é plural e engajada, orgulhosa do trabalho que faz. Somos feitos de um povo único em sua diversidade de culturas, raças, etnias, idades e gêneros.

No ano de 2020, assumimos as atividades da Fricasa Alimentos S/A, incorporando 640 colaboradores em nossas equipes de trabalho.

**2019**

**7.726** colaboradores diretos  
**42,93%** do gênero feminino  
**57,07%** do gênero masculino  
**53,14%** têm entre 30 e 50 anos  
**38,25%** possuem idade menor que 30 anos  
**8,61%** possuem mais de 50 anos

**2020**

**8.766** colaboradores diretos  
**43,65%** do gênero feminino  
**56,35%** do gênero masculino  
**51,62%** têm entre 30 e 50 anos  
**39,93%** possuem idade menor que 30 anos  
**8,45%** possuem mais de 50 anos

## Liderança

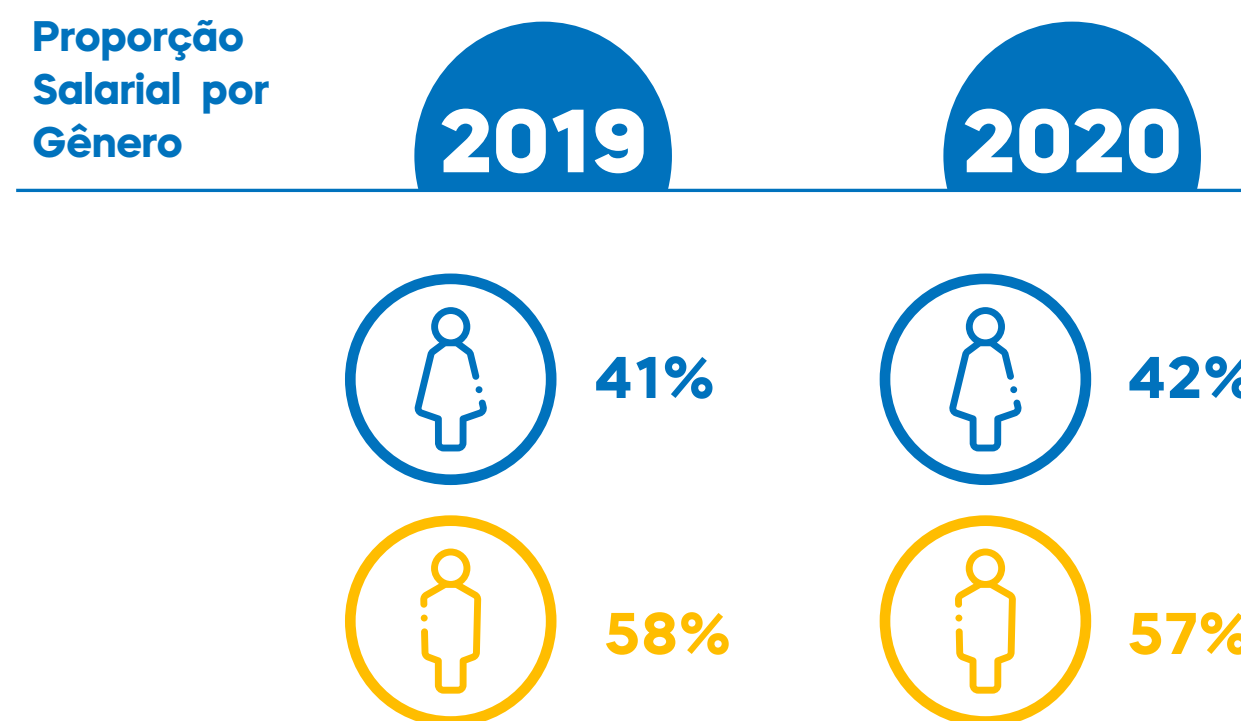
Temos realizado trabalhos contínuos para ampliar a diversidade do perfil de nossos executivos e lideranças em direção à equidade de gênero. No ano de 2020, realizamos um esforço significativo nesse sentido: **As recém-criadas cadeiras de vice-presidentes em 2020, foram ocupadas buscando o equilíbrio e a equidade de gênero, considerando a diversidade de conhecimentos e experiências.** Em relação aos cargos de liderança (líderes, supervisores, coordenadores, gerentes, diretores e presidente), ainda há uma presença majoritariamente masculina, o que vem sendo revisto dentro da nossa estratégia de Diversidade e Inclusão.

### Quantidade e percentual de colaboradores em cargos de liderança



## Proporção Salarial

Quando se trata da nossa Política de Remuneração e Benefícios, estamos ancorados na estrutura de cargos e salários. Todas as remunerações são calculadas pelas qualificações, funções e competências e não pelo gênero, raça, etnia, orientação sexual ou pela existência de alguma deficiência do colaborador. A proporção salarial entre homens e mulheres possui, nos cargos de alta liderança, um equilíbrio. Além disso, as maiores diferenças que impactam no resultado consolidado da proporção entre os salários de mulheres e homens estão nas categorias de líderes e não líderes. Essas categorias representam o perfil masculino que compõe o setor no qual a Pif Paf atua, com uma quantidade superior de homens em relação à de mulheres, inclusive em alguns cargos que são ocupados exclusivamente por homens. Isso acaba ampliando a diferença entre as proporções salariais por gênero. Ainda assim, essa é uma questão que está sendo tratada pela Empresa e se encontra em processo de evolução e transformação, como podemos observar no comparativo entre 2019 e 2020.



## Contratação de Pessoas com Deficiência (PcD)

Os processos de desenvolvimento das nossas pessoas não apresentam distinção de cultura, raça, religião, faixa etária, gênero, orientação sexual ou deficiência. Por isso, as oportunidades de trabalho oferecidas são abertas para todas as pessoas. Promovemos a inclusão de PcD por meio de uma gestão humanizada para o desenvolvimento dos nossos colaboradores e da Empresa. Atualmente, contamos com a parceria de uma instituição de recrutamento para formação de banco e atração de talentos PcDs e não vamos parar por aqui: Para 2021, o nosso Programa Vozes, iniciativa voltada para diversidade e inclusão, irá fortalecer ainda mais essa agenda com proposições de ações ligadas à equidade de gênero e étnico-racial, LGBTQIA+ e nossas PcDs.

# Práticas Trabalhistas

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Práticas Trabalhistas

Acreditamos que um bom relacionamento com o nosso time é essencial para o comprometimento dos colaboradores com o propósito da Empresa, bem como para o aumento de produtividade. Uma relação transparente e justa garante o equilíbrio da balança, atendendo aos interesses de todas as partes. Desse modo, trabalhamos no sentido de ampliar a cooperação e eliminar as barreiras de trabalho, abrindo espaço para que cada colaborador contribua com suas competências.

A qualidade do relacionamento com os colaboradores pode impactar, positiva ou negativamente, na produtividade, na rotatividade e na retenção de talentos. Por isso, essa é uma questão estratégica para o negócio, analisada por seus riscos e oportunidades.

Atentos aos preceitos legais de acordos e convenções coletivas de trabalho, centralizamos na área de Gente a gestão formalizada de nossas pessoas. Todas as negociações e os acordos coletivos são regulados pelo Direito do Trabalho e qualquer situação em desacordo com a legislação pode ser denunciada ao Comitê de Ética, que se responsabiliza por instaurar uma investigação.

# Pesquisa de Engajamento

Em 2020, foi realizada, pelo terceiro ano consecutivo, a Pesquisa de Engajamento, com assessoria da consultoria Korn Ferry. A pesquisa comparou nossos pontos de evolução, analisando profundamente as oportunidades de melhoria. Contamos com a adesão de 93% dos nossos colaboradores. A análise apresenta visões demográficas por região, cargo, tempo de casa e outros recortes por área e busca compreender a visão e o sentimento dos colaboradores para encontrar os principais aspectos do clima organizacional e da liderança a serem trabalhados. Os resultados funcionam como diretrizes para tratarmos tais questões, traçar planos de ação e estruturar o suporte consultivo aos gestores, feito por meio da realização de fóruns.

Nesta mesma pesquisa, também incluímos uma análise de Net Promoter Score (NPS), relacionada ao colaborador como embaixador da marca, reforçando o orgulho de pertencer e a identificação com a qualidade dos produtos oferecidos aos nossos clientes. Foi estruturado um plano de ação corporativo e das unidades, valorizando e dando atenção aos aspectos essenciais de cada realidade.



**Em 2020, nossa pesquisa apresentou como um dos principais fatores positivos a Responsabilidade Social da Empresa. O resultado é uma forte evidência de que a cultura para a tomada de decisões baseada em aspectos ambientais, sociais e econômicos vem evoluindo e gerando credibilidade para os nossos colaboradores.**

FAV*	Pontos Positivos 2019
93%	Orgulho de pertencer à Pif Paf
90%	Recomendação da empresa para familiares e amigos trabalharem
86%	Confiança na Diretoria
89%	Clareza e Direcionamento
Pontos de Atenção 2019	
43%	Confiança entre os colaboradores
52%	Investir esforços em meritocracia
70%	Investir em reconhecimento profissional
FAV*	Pontos Positivos 2020
86%	Responsabilidade Social
84%	Clareza e Direcionamento
84%	Qualidade e Foco no cliente
Pontos de Atenção 2020	
74%	Suporte Organizacional
63%	Remuneração e benefícios
60%	Cooperação

\*Índice de favorabilidade dos entrevistados na Pesquisa de Engajamento

## Política de Remuneração

Nossa atual Política de Remuneração Fixa é extensiva a todos os colaboradores da Empresa. A remuneração base conta com o suporte de consultoria internacional e com atenção ao cumprimento dos pisos salariais regionais determinados em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho. A área de remuneração analisa fatores como responsabilidade, autonomia, impacto no negócio e tamanho da operação para avaliar as posições em diferentes níveis, considerando a competitividade dos cargos no mercado de trabalho, o impacto financeiro e a equidade interna. Sobre os pisos salariais, há interação direta com o sindicato de classe/patronal no momento das negociações de acordo coletivo.

Para suportar o processo de administração salarial, utilizamos a metodologia International Position Evaluation (IPE), da Mercer. Ela consiste na avaliação por pontos, considerando impacto, autonomia, comunicação, inovação e conhecimento. O método avalia o impacto dos cargos na organização, o nível de comunicação interna e externa e de inovação requerida. De acordo com a Política de Remuneração, os aumentos salariais são motivados por meritocracia ou reestruturação de áreas da nossa Empresa.

## Benefícios

Somos uma Empresa que oferece uma série de benefícios e facilidades que garantem maior segurança e qualidade de vida aos nossos colaboradores e seus familiares diretos. Um ganho de bem-estar que se reflete no maior engajamento e na conexão de nossa gente ao nosso negócio.

O pacote de benefícios também está acompanhando o nosso processo de evolução. Estamos trabalhando na adoção de um plano complementar de previdência privada e outros benefícios em linha com as melhores práticas de mercado. Todas as responsabilidades legais referentes à aposentadoria dos nossos colaboradores são cumpridas rigorosamente conforme a lei.



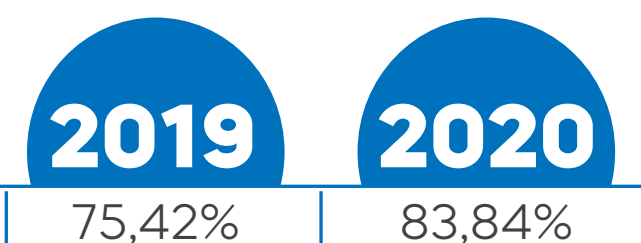
### Nossos Benefícios

- > Assistência médica
- > Assistência odontológica
- > Auxílio funeral
- > Seguro de vida familiar
- > Cartão alimentação
- > Descontos em farmácias e drogarias
- > Vale-transporte
- > Participação nos lucros e resultados
- > Telemedicina
- > Auxílio academia
- > Cooperativa de crédito
- > Programa de reconhecimento por tempo de casa
- > Programa de apoio e acompanhamento de gestantes e puérperas
- > Cartão refeição ou alimentação em restaurantes internos

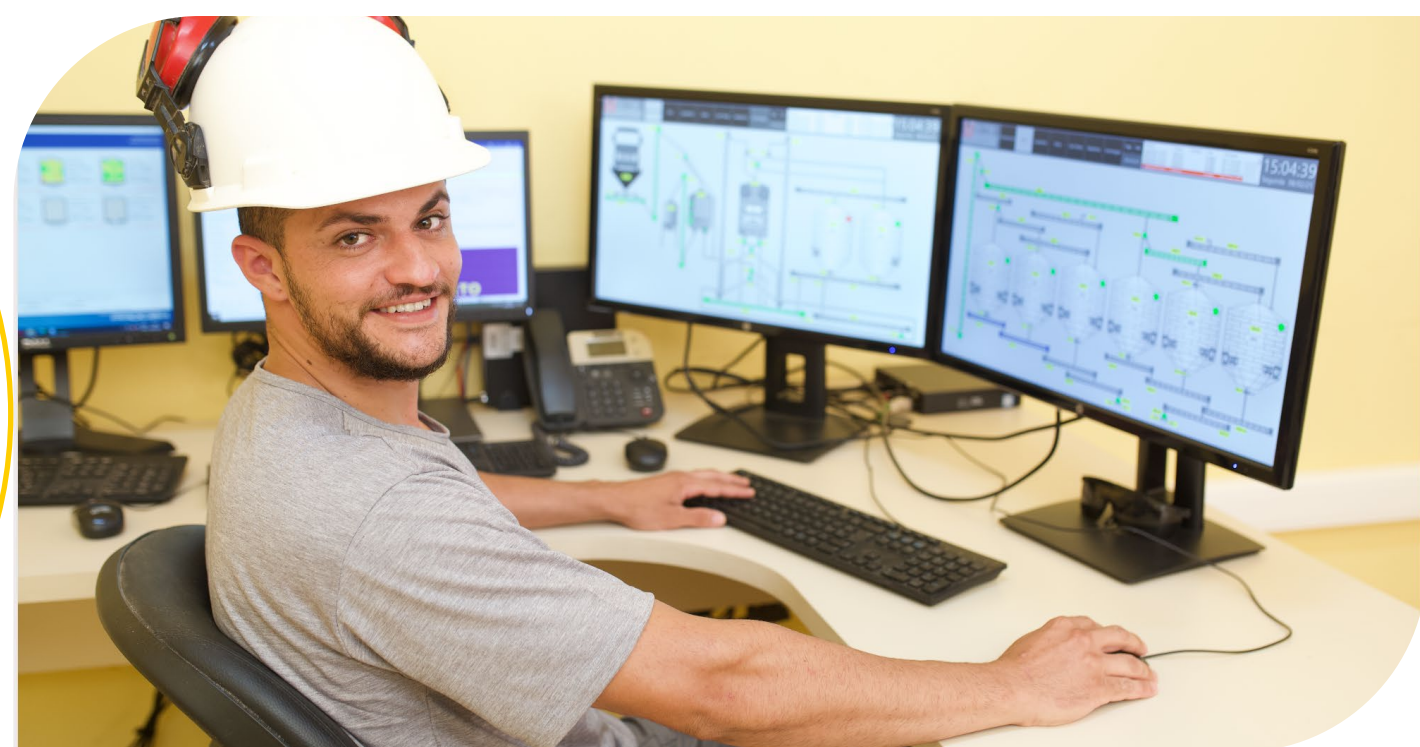
## Licença Parental

A Licença Parental, seja para a maternidade ou paternidade, é um benefício que consideramos muito importante. Ele garante a qualidade de vida dos bebês e de seus pais, durante um momento extremamente importante para suas vidas. Atualmente, a licença parental tem um alcance de 100% dos colaboradores da nossa Empresa.

Taxa Média de Retenção (após 12 meses de retorno da licença)







Douglas Natal Batista - Patrocínio

## Liberdade de Associação Coletiva

[103-1, 103-2, 103-3, 407-1]

Respeitamos a liberdade de associação coletiva e reconhecemos os sindicatos como representantes legais dos colaboradores em conformidade com as legislações vigentes. Nossa atuação tem como compromisso a não interferência na administração nem no funcionamento dessas instituições e o respeito ao direito individual de cada colaborador.

Todos os nossos colaboradores são cobertos por acordos e convenções de negociação coletiva, firmados pelos sindicatos que os representam. Acreditamos que a liberdade de filiação é essencial para os interesses coletivos e para o bem-estar de cada um. Vale ressaltar que o princípio da liberdade sindical é regulado pelo Direito do Trabalho e está contemplado em nosso Código de Conduta.

## Direitos Humanos

### Trabalho Infantil

[103-1, 103-2, 103-3, 408-1]

Atuamos para prevenir e erradicar qualquer forma de trabalho infantil em nossas operações, cadeia produtiva e em nossas comunidades por meio de trabalho social com foco em educação e combate à exploração sexual infantil. Contratamos colaboradores respeitando a legislação trabalhista e, no caso de jovem aprendiz, seguimos à risca a Lei 10.097/00.

Trabalhamos para conscientizar nossos parceiros, prestadores de serviços e fornecedores sobre a importância de não utilizar, em hipótese alguma, mão de obra infantil para qualquer tipo de trabalho, conforme deliberado na convenção 138 da Organização Mundial do Trabalho (OMS). Esse compromisso ainda é regulamentado pelo nosso Código de Conduta e pelo Comitê de Ética e Compliance.

### Trabalho Forçado ou Compulsório

[103-1, 103-2, 103-3, 409-1]

Atendemos às legislações trabalhistas e permitimos o livre acesso dos sindicatos e órgãos reguladores do governo à Empresa. As relações de trabalho são regidas pela CLT, súmulas, medidas provisórias e pelos acordos e convenções coletivas negociados junto ao sindicato.

Para fins de relação comercial, exigimos das empresas contratadas certidões obrigatórias que declarem o compromisso e a responsabilidade no cumprimento da legislação trabalhista vigente. Atualmente, não existe nas cláusulas contratuais uma abordagem explícita sobre trabalho forçado ou compulsório na contratação de fornecedores e prestadores.

## Diversidade e Não-Discriminação

[103-1, 103-2, 103-3, 406-1]

### Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Diversidade e Não-Discriminação

Somos uma Empresa com alto número de colaboradores e com grande pluralidade de perfis. O cuidado e o respeito são estratégicos na nossa gestão organizacional. Por isso, não toleramos qualquer comportamento contrário a esses valores. Para nós, a diversidade fortalece a cultura de inovação, enriquece os processos e as relações interpessoais, fortalece nossa reputação e a credibilidade com todos que nos relacionamos.

Temos como boa prática de relacionamento interno o item do nosso Código de Conduta sobre o veto a qualquer ação de discriminação com os nossos colaboradores, terceiros ou qualquer outro público de relacionamento da Empresa no que diz respeito à cor, religião, origem, sexo, idade, deficiência de qualquer tipo, estado civil, nacionalidade,

# Conscientização

## Estratégias e ações de comunicação para engajar nossos colaboradores



### Dia da Consciência Negra

Com o intuito de promover debates e inserir o tema no contexto de Diversidade e Inclusão, a estratégia da comunicação foi trazer a importância desse dia, de pensarmos em formas possíveis de se discutir o racismo e promover a ideia de integração igual da população negra na sociedade, lutando contra a exclusão e a desigualdade social. Nesse sentido, as ações para o dia 20 de novembro foram de conscientização e reflexão. Os conteúdos foram divulgados em nossos canais internos (e-mail, intranet, TV corporativa, WhatsApp) e no LinkedIn.



### Incentivo aos Jovens

Em 2019, realizamos dois projetos em parceria com a Associação Junior Achievement, uma das maiores organizações sociais incentivadoras de jovens do mundo. Os programas foram ministrados pelos nossos voluntários e estão alinhados com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Empresário-sombra por um dia: jovens do ensino médio acompanham um empresário ou executivo da empresa em todas as suas tarefas diárias, desde a leitura dos jornais matinais até as reuniões de negócios, permitindo-lhes vivenciar e aprender sobre determinada profissão.

Conectado com o amanhã: o programa possibilita aos alunos um momento de reflexão sobre seu futuro, oferecendo perspectivas de carreiras e informações sobre quais são as competências comportamentais desejadas no mercado de trabalho.

Os jovens também são desenvolvidos por meio do nosso programa de estágio e contratação de jovens aprendizes. Tais iniciativas são suportadas por diversas ações que ajudam no desenvolvimento profissional e acadêmico desses estudantes.

orientação sexual, opinião política, social e étnica, aparência ou qualquer outra forma. Nossa área de Compliance, responsável pelo acompanhamento de ocorrências e de denúncias que ferem o nosso Código de Conduta registrou, de maio de 2018 ao final de 2020, apenas quatro casos caracterizados como "discriminação". Todas as ocorrências foram analisadas e tratadas pela área responsável.

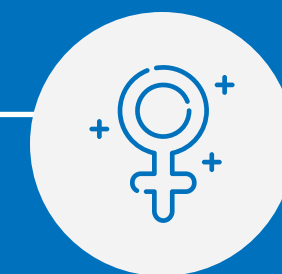
Iniciaremos, em 2021, a estruturação do nosso Programa de Diversidade e Inclusão com o desenvolvimento de projetos e iniciativas que extrapolam o cumprimento da legislação e prezam pelo respeito e a dignidade às pessoas. Para atender às expectativas dos públicos interno e externo, pretendemos realizar um diagnóstico para reconhecer o público pela ótica da diversidade e, em segundo plano, definir as prioridades de atuação para alcançar um ambiente de trabalho ainda mais inovador, inclusivo, criativo e colaborativo.

## Estratégias e ações de comunicação para engajar nossos colaboradores



### LGBTQIA+

Falar abertamente sobre diversidade sexual e de gênero no ambiente corporativo endossa o nosso compromisso e respeito com os grupos identitários. Com o mote “Semeie o RESPEITO, cultive a IGUALDADE”, a estratégia para esta campanha, que segue alinhada ao Código de Conduta, foi trazer a mensagem da importância do respeito, da aceitação e da valorização das diferenças, buscando proporcionar um ambiente onde todos os colaboradores se sintam bem.



## Dia Internacional da Mulher

Realizamos campanhas de comunicação interna que fortalecem a diversidade e a pluralidade no nosso ambiente de trabalho, como o “Dia da Mulher” e a campanha “Assédio? Aqui não!”, reforçada com treinamento anual de 100% dos colaboradores da Empresa.

Em 2020, o objetivo da campanha para o Dia Internacional da Mulher foi mostrar a força das mulheres incríveis que trabalham em nossa Empresa. Para estimular essa consciência, desenvolvemos a hashtag central da campanha: #DIADASGUERREIRAS. Trouxemos, também, depoimentos de algumas colaboradoras com suas histórias de vida, no intuito de fortalecer e empoderar outras mulheres, compartilhando histórias de superação e pontos de vista sobre a feminilidade.



Colaboradoras celebram o Dia Internacional da Mulher.



# Desempenho e Desenvolvimento Profissional

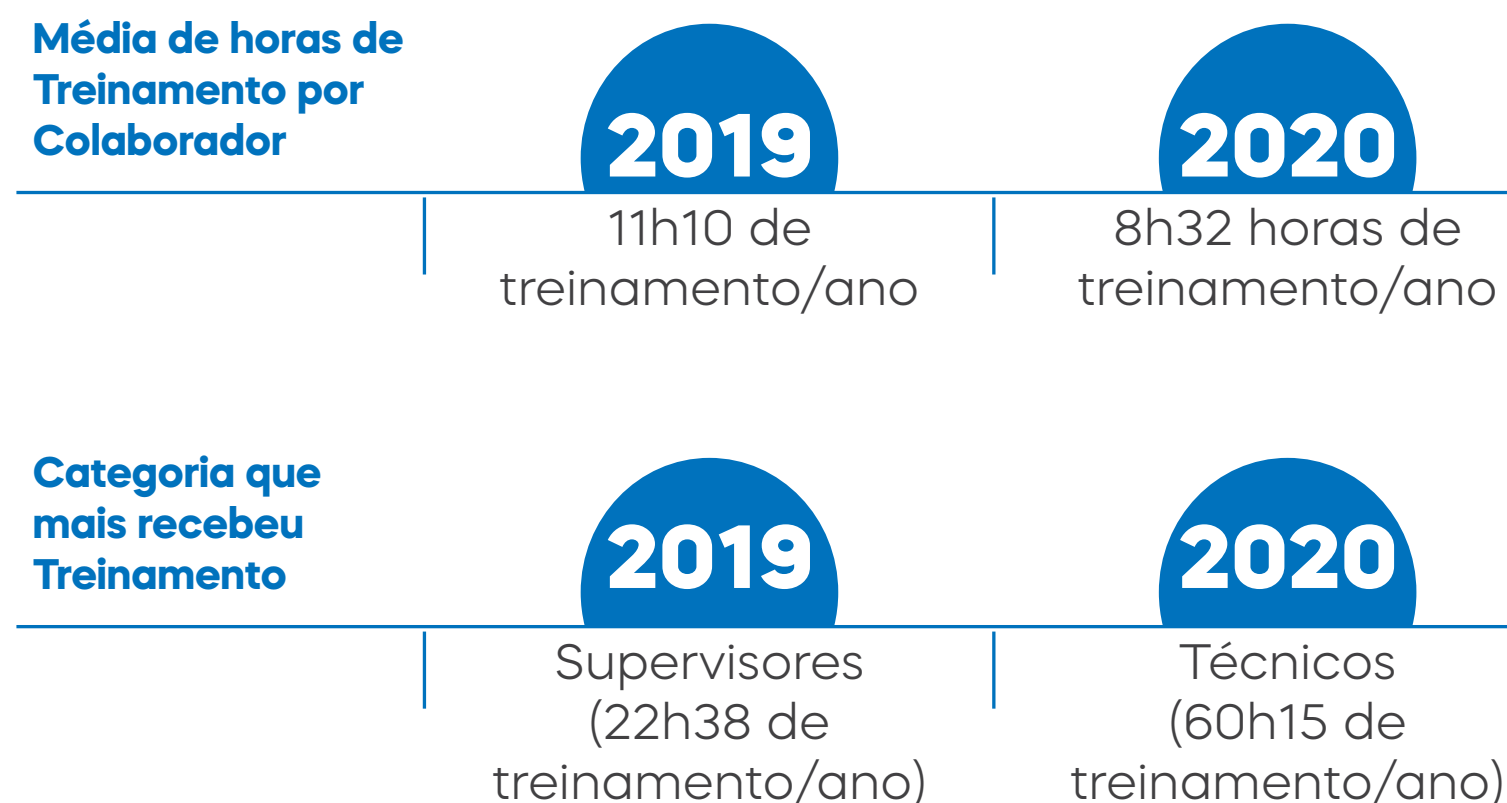
[103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Desempenho e Desenvolvimento Profissional

Entendemos que é fundamental capacitar nossos colaboradores, formando profissionais com comportamento cada vez mais alinhado ao perfil, aos valores e às metodologias da Empresa. A valorização e a qualificação de quem faz parte do nosso time têm reflexos positivos, tanto no aumento da produtividade das equipes, como em profissionais mais felizes no ambiente de trabalho e engajados no propósito da Empresa.

A nossa Política de Educação Corporativa é o instrumento formal para a manutenção da qualidade e melhoria contínua dos programas de formação e de treinamento, estipulando as principais diretrizes. Para identificar as áreas que necessitam de qualificação dos colaboradores, é desenvolvido anualmente um Levantamento das Necessidades de Treinamento e um Plano de Treinamento. Na sequência, A Gerência de Pessoas e Cultura

e a de Educação Corporativa definem as linhas de ação dos esforços de capacitação. Apesar de estarem alinhadas às mesmas diretrizes, as nossas unidades possuem autonomia para definir sua atuação em relação aos treinamentos técnicos e específicos de seus processos.



### Pandemia Covid-19

**Treinamentos à Distância** Em um ano sem precedentes devido à pandemia do Covid-19, foi preciso inovar em nossos treinamentos incorporando novas ferramentas para a disseminação de conteúdos, como o uso de Podcasts e Webinars. Os recursos foram usados nas abordagens do Programa Sustentar, Treinamento Código de Ética e Compliance e Treinamento de Combate ao Assédio, atingindo um grande índice de colaboradores.

**Programa de Estágio** O Programa visa proporcionar o desenvolvimento de uma carreira gradual e consolidar uma trajetória dos jovens dentro da nossa Empresa, além de apoiar o desenvolvimento profissional dos estudantes. A iniciativa incentiva a participação dos estagiários no planejamento e acompanhamento das atividades, possibilitando o conhecimento de modelos e práticas da Empresa. Além disso, o programa consegue suprir as necessidades futuras de força de trabalho, enriquecendo ainda mais seu banco de talentos. Em 2020, o Programa de Estágio foi remodelado, passando a ter uma vigência de dois anos. Foram distribuídas 14 vagas de estágio em diferentes áreas, com divulgação para todas as unidades da Empresa no Brasil. No total, houve um registro de 10.583 inscrições para atuar nas seguintes áreas:

1. **Categorias**
2. **Comercial de Exportação**
3. **Contas a Pagar**
4. **Contas a Receber**
5. **Cultura e Engajamento**
6. **Educação Corporativa**
7. **Logística Internacional**
8. **M&A**
9. **Marketing**
10. **Planejamento Comercial**
11. **Planejamento Econômico**
12. **Pricing**
13. **Qualidade**
14. **RI**



## Desenvolvimento de Lideranças

Desenvolver e empoderar a cada dia nossa Liderança é estratégia chave para o crescimento e desenvolvimento sustentável de nossa organização. Desta forma, uma série de iniciativas fazem parte desta estratégia. O Programa Academia de Líderes tem como foco a integração de diferentes setores, áreas e gerências da nossa Empresa. Estão contemplados: líderes, supervisores, coordenadores e gerentes. O objetivo é preparar lideranças para uma atuação inovadora frente às mudanças organizacionais, promovendo uma ampliação do repertório de ações e perspectivas estratégicas para construção de resultados empresariais. O Programa também tem o propósito de promover o negócio de forma mais alinhada, além de fomentar em cada profissional a responsabilidade pelo desenvolvimento e desempenho do seu

papel enquanto gestor, na execução da estratégia, utilizando temas aderentes ao dia a dia corporativo e voltados para o seu crescimento. Em 2020, a pandemia não impossibilitou de seguirmos com os nossos treinamentos. Nos adequamos a essa nova realidade, adotando diferentes ferramentas na disseminação de conteúdos para o desenvolvimento de nossos colaboradores. A Academia de Líderes ganhou um reforço com o Programa de Desenvolvimento de Líderes, que contou com abordagens de diversos temas conduzidos por profissionais da nossa Empresa e do mercado, sempre por meio de Webinars.

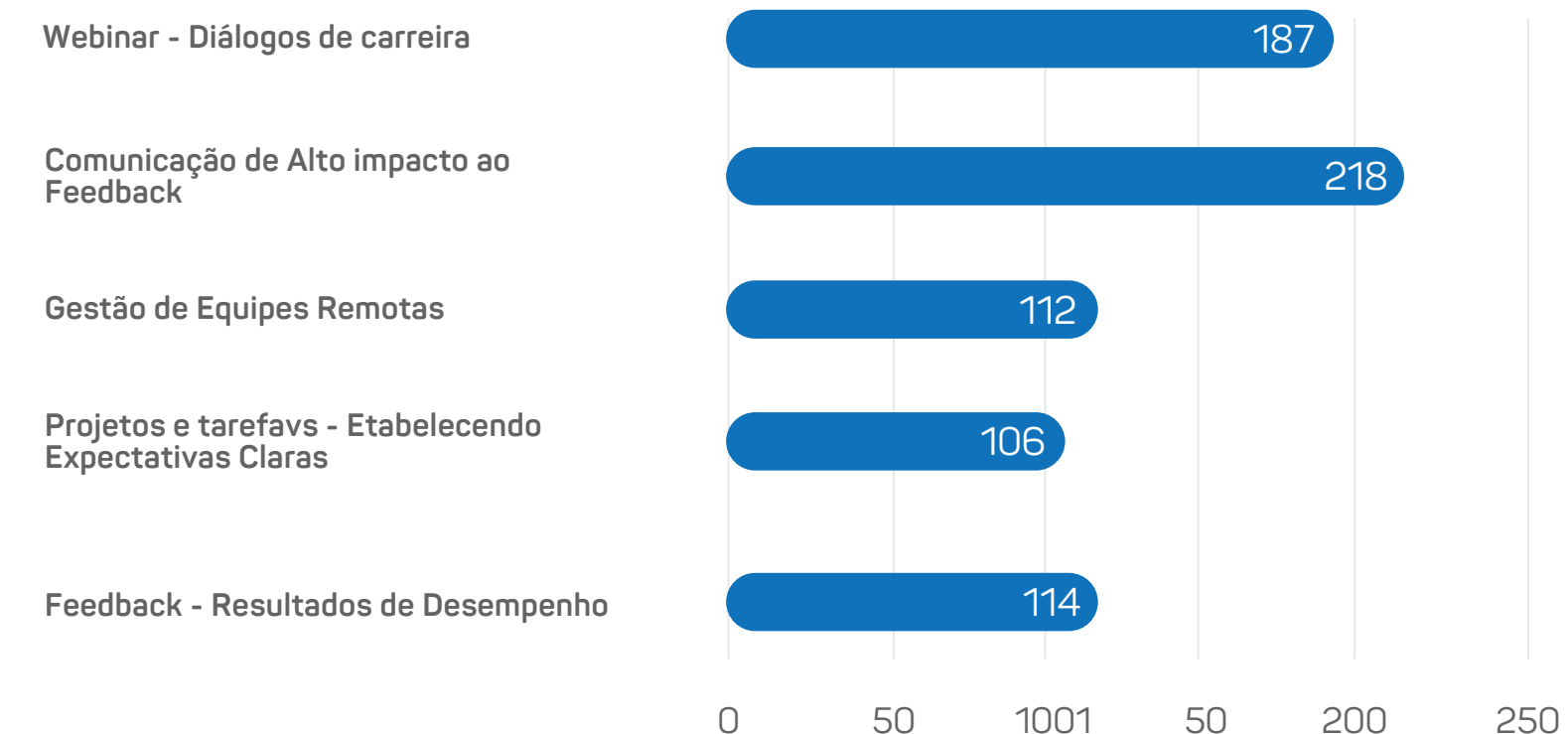
O objetivo desta iniciativa foi elaborar uma estratégia de aprendizado alinhada ao negócio, prover conteúdo personalizado e desenvolver os colaboradores progressivamente para atender às novas demandas do negócio. Foram abordados cinco temas atendendo com foco e flexibilidade as necessidades de desenvolvimento e a continuidade de nossas operações.

Reforçando também o compromisso da Liderança com a Gestão do Engajamento, foram realizados workshops para análise dos resultados

### Academia de Líderes 2019



### Participação Webinars



da pesquisa de Engajamento e construção de Planos de Ação, conduzidos por consultoria especializada. Essa etapa, de forma regionalizada, promoveu o desdobramento em fóruns de engajamento e cultura para gerentes, coordenadores e supervisores para identificação de oportunidades e desenho de ações para melhoria, alcançando 120 líderes, sendo eles protagonistas deste trabalho.

Na execução da nossa estratégia, anualmente realizamos o desdobramento por meio do desenvolvimento e execução de planos específicos, com objetivos, ações, prazos, responsabilidades e indicadores precisos. Sendo assim, o papel da liderança é elemento fundamental neste processo e na busca de resultados alinhados ao direcionamento estratégico. Os líderes devem ter o conhecimento necessário para estabelecer relações claras das suas entregas aderentes ao alcance dos principais objetivos. Para garantir esta conexão e alinhamento promovemos anualmente o evento Exper, envolvendo todas as lideranças. Há realização do evento nas unidades fabris, chamado de ExPer Polo. Mensalmente reuniões de alinhamento com o Comitê Executivo e reuniões cascadeadas com os demais níveis, integram o nosso modelo de gestão.

# Saúde e Segurança Ocupacional

[103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4,  
403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Saúde e Segurança Ocupacional

**Em 2020, foram investidos cerca de R\$ 12 milhões em adequações e melhorias das condições de trabalho, requisitos legais e campanhas de saúde e segurança.**



César Reis da Silva - Palmeiras de Goiás

## Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) foi implementado com base nas Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis. Seu objetivo estratégico é fomentar a cultura de segurança para que todos os membros da empresa adotem práticas e medidas preventivas. O Sistema ajuda a garantir a disciplina de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) na execução das atividades e a eliminar as causas dos acidentes e das doenças ocupacionais.

Todos os colaboradores diretos e os terceiros envolvidos em nossas operações estão cobertos pelo Sistema de Gestão, que é auditado internamente para adequação constante às normas estabelecidas. A gestão da Saúde e Segurança é formalizada pela Política de Segurança e Saúde Ocupacional.

Possuímos um processo de participação e consulta dos colaboradores no desenvolvimento, implementação e avaliação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional. Os colaboradores também podem dar acesso e comunicar informações relevantes aos trabalhadores através dos mecanismos formais da empresa.

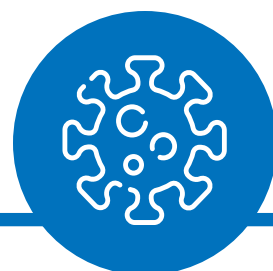
Para aprimorar o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, executamos em 2020 um assessment alinhado aos requisitos da norma internacional ISO 45.001 - Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional - com orientações para a sua utilização. Esse trabalho teve como objetivo estabelecer um plano de ação para os próximos anos e apropriar-se de oportunidades de melhorias na gestão da empresa. O time do SESMT foi treinado na ISO 45.001 e na ISO 31.000 - Gestão de Riscos - Diretrizes.

## Enfrentamento à Covid-19

Em decorrência da pandemia global de Covid-19, a nossa Empresa tem se apropriado de todos os recursos disponibilizados pelo governo federal para garantir mais segurança à saúde dos colaboradores, como antecipação de férias, suspensão de contratos de trabalho e redução de carga horária dos profissionais que se enquadram no grupo de risco. Para manter a remuneração mensal normalmente recebida e assegurar o equilíbrio financeiro de seus colaboradores, decidimos complementar o valor pago pelo governo além dos limites estabelecidos pela Medida Provisória.

Em 2020, reforçamos o Comitê de Crises e criamos um Grupo de Governança de Crise, responsáveis por monitorar as operações da Empresa, aplicando medidas de contingência e contenção para enfrentamento da pandemia, além de dialogar com as autoridades públicas e instruir todos os colaboradores, visando a execução segura de atividades econômicas e essenciais.

Com o objetivo de ampliar os protocolos de segurança e cuidar de nossos colaboradores, contratamos o trabalho de assessoria e consultoria técnica de uma equipe de médicos infectologistas. Para contribuir com a contenção da contaminação da Covid-19, realizamos doações de ventiladores mecânicos nos estados de Minas Gerais, Goiás e Santa Catarina, e apoiamos campanhas para a conscientização das comunidades onde nossas unidades estão instaladas.



## Principais Medidas de Prevenção à Covid-19

Campanhas de conscientização sobre a adoção de práticas de higiene com disponibilização de produtos de assepsia e desinfecção.

Reforço da rotina de limpeza em todas as instalações.

Procedimentos de triagem em portarias.

Gestão de casos suspeitos.

Duplicação da frota utilizada para transporte dos colaboradores.

Ampliação dos espaços comuns como refeitórios e acessos.

Fornecimento de máscaras e protetores faciais (faceshilds).

Fornecimento de itens de higienização para atividades em escritório.

Demarcações e distanciamento físico.

Implementação de home-office para as atividades elegíveis.

Dispensa de trabalho, sem prejuízo à remuneração, para os colaboradores pertencentes aos grupos de risco.

Manutenção e reforço das medidas de saúde no trabalho com aplicação de telemedicina.

Vacinação contra a gripe.

Monitoramento e avaliação da saúde dos colaboradores.

# Comunicar para Conscientizar

Desde o início da pandemia, trabalhamos intensamente a comunicação a respeito do tema em todos os canais da Empresa. Os conteúdos foram desdobrados para todos os colaboradores com o intuito de sensibilizar e mobilizar as pessoas.

## Juntos contra o Coronavírus

A campanha disponibilizou comunicações e sinalizações em toda a Empresa voltadas para o reforço das práticas necessárias para o combate e prevenção da doença. A divulgação foi realizada por meio dos canais internos como TVs nas unidades, Whatsapp corporativo, cartazes, faixas, e-mails, podcasts, jornais impressos, Intranet, webinar com profissionais de saúde e, principalmente, a comunicação face a face realizada pelas lideranças. A transparência na comunicação de todos os casos de Covid-19 pelos líderes a todos os colaboradores que estavam trabalhando presencialmente nas unidades foi elementar para o alinhamento sobre o cenário interno e externo à nossa Empresa, buscando a mobilização de todos para fortalecimento das práticas de prevenção e combate ao Coronavírus.



Roberta Aparecida Paulino - Visconde do Rio Branco

## Cada Pessoa Conta

A campanha educativa abordou a importância da atuação de cada um em prol da coletividade no combate ao Coronavírus, reforçando que a atitude de cada colaborador no cenário da pandemia deve ser constante, dentro e fora da Empresa. A campanha visou despertar a consciência das nossas pessoas sobre o tema e contou com a participação dos diretores e de alguns colaboradores na construção do conteúdo. Além disso, um concurso de paródias foi desenvolvido para que a pauta fosse abordada com seriedade, mas de forma leve e descontraída. A campanha foi desdobrada em diversas ações ao longo do ano e se tornou referência nos assuntos relacionados à pandemia.

Outras campanhas de saúde também tiveram ações voltadas para o cuidado com a saúde mental dos colaboradores frente à nova realidade do distanciamento social. Além da sensibilização para o tema, foram realizadas ações de reconhecimento, como entregas de kits de produtos em agradecimento por terem continuado firmes no desenvolvimento de suas atividades, garantindo o abastecimento de alimentos a milhares de famílias do Brasil e do mundo.



## Promoção de Saúde

A promoção e o cuidado à saúde estão em nossa pauta, por isso vários programas e campanhas de saúde são desenvolvidos para garantir o bem-estar e a qualidade de vida de nossa gente. Além de exames periódicos, iniciativas como avaliação e reabilitação fisioterápica fazem parte do nosso planejamento.

Há, ainda, programas voluntários oferecidos aos colaboradores para lidar com os principais riscos à saúde, não relacionados ao trabalho, como o Vida Bem-vinda, de apoio às gestantes, e o Vida em Movimento, que promove e incentiva a realização de atividade física pelos colaboradores.



## Treinamentos

Como alavancas para um ambiente cada vez mais seguro e saudável, trabalhamos fortemente os treinamentos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), principalmente aqueles exigidos pelas NRs. A equipe de SST levanta os riscos das atividades por cargo e define os treinamentos necessários para o desenvolvimento de cada trabalho em parceria com a área de Educação Corporativa. Esses cursos são ministrados por profissionais habilitados e são realizados, de forma gratuita, durante a jornada de trabalho dos colaboradores.

A eficácia do treinamento é avaliada por meio de provas e avaliações durante o trabalho. Os treinamentos de integração e reintegração são feitos pela equipe do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e seguem critérios normativos das NRs.

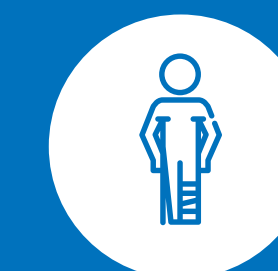


## Principais Riscos

Possuímos processos bem definidos para identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes e ocorrências de doenças ocupacionais, conforme orienta a legislação. Tendo como base os resultados de levantamentos ambientais, as inspeções, os relatórios, dentre outros documentos; são feitas reuniões com as gerências locais com o objetivo de elaborar planos de ação e, posteriormente, eliminação ou mitigação dos agentes e riscos levantados. Todos os levantamentos ambientais são realizados por profissionais habilitados com registro nos respectivos conselhos de classe.

Dentre as ações tomadas ou em andamento, para eliminar os demais riscos relacionados ao trabalho, temos a melhoria na exaustão dos ambientes, visando reduzir o calor excessivo e o fornecimento de EPIs, para mitigar impactos de ruídos. Já para os colaboradores que manipulam produtos químicos, além do fornecimento de EPIs, são definidos controles administrativos como procedimentos, delimitação de acesso etc. Também são promovidas adequações físicas de locais e das ferramentas

de trabalho, bem como a padronização de atividades no intuito de eliminar situações de risco à saúde e segurança dos colaboradores. Em 2019, foram contabilizados 65 casos de doenças relacionados ao trabalho e 14, em 2020, sendo predominantemente relacionadas a lesões osteomusculares. Visando minimizar e mitigar tais riscos, contamos com o suporte de um Programa de Ergonomia que avalia as condições de trabalho, propõe e implementa adequações, monitorando também a eficácia da melhoria implementada.



## Acidentes de Trabalho

Tanto em 2019 quanto em 2020, não houve morte relacionada a lesões decorrentes do trabalho desenvolvido pelos nossos colaboradores, porém ocorreram acidentes relacionados ao trabalho. No período do reporte, os principais tipos de lesões foram os que envolviam máquinas de transporte de materiais (EGU, transpaleteiras etc.) e cortes por facas.



# Comunidades Locais

[103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 203-2, 413-2]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Comunidades Locais

Nós contribuimos com o desenvolvimento das comunidades onde atuamos, gerando emprego e renda para as famílias e incentivo para o consumo de bens e serviços, o que auxilia a microeconomia da região. Além disso, é realizado um trabalho de compra de insumos e matéria-prima local nas regiões onde atuamos, algo que fortalece os produtores rurais integrados e impacta diretamente a microeconomia rural. Também se prioriza a contratação de serviços de frete nas comunidades locais por meio de caminhoneiros cooperados que atuam nessas regiões.

Vale ressaltar que a instalação das nossas unidades produtivas nos municípios gera o pagamento de impostos municipais, que se convertem em investimentos em infraestrutura e políticas públicas.

Além dos efeitos diretos e indiretos das nossas atividades, impactamos a sociedade por meio de investimentos em projetos sociais da Fundação Mendes Costa (FMC). A FMC executa iniciativas pensadas e desenvolvidas de acordo com as necessidades dos municípios e de instituições sociais, levando em consideração o Diagnóstico e o Plano de Relacionamento com as Comunidades, realizado em 2018. Desse modo, a Empresa fortalece sua aproximação e conexão com a população e as lideranças locais.

	Doações e Investimentos de Responsabilidade Social	% em relação ao período anterior
2017	R\$ 156.120,00	—
2018	R\$ 186.657,15	19,56%
2019	R\$ 217.617,21	16,59%
2020	R\$ 543.702,00 Investimentos sociais (direcionados para projetos FMC)	149,84%
	R\$1.255.751,00 (direcionados para doações para contingente Covid-19)	—
Orçamento 2021	R\$ 613.873,00	—

**Impactos ambientais** Todas as nossas operações possuem regularização ambiental baseadas em estudos relacionados aos impactos operacionais, tanto diretos como indiretos. A manutenção das licenças operacionais está condicionada ao monitoramento periódico dos aspectos e impactos ambientais gerados. Para queixas de cunho ambiental, além do canal do SAC, há um fluxo definido para registros e tratativas de reclamações da comunidade com formulário padrão disponível para a abertura do reclame, bem como análise e tratamento da ocorrência.

**Impactos sociais** Atualmente, acompanhamos as demandas e os apontamentos de impactos por meio de escutas informais e do monitoramento de mídias sociais. No intuito de fortalecer as ações de responsabilidade social e o diálogo aberto com as comunidades, serão estruturados em 2021 a Política de Atendimento a Emergências e Gestão de Crises, o Comitê de Relações Comunitárias e o Painel Pif Paf e a Comunidade. Reforçando o compromisso social que a nossa Empresa possui e o debate entre os stakeholders, este evento será realizado anualmente e pretende reunir lideranças comunitárias e da Rio Branco Alimentos S/A para prestação de contas e alinhamentos de expectativas.



## Case Responsabilidade social



Responsabilidade social para um futuro sustentável

# Fundação Mendes Costa

## Seguimos juntos pelo caminho que constrói o amanhã

Apoiar transformações na vida das pessoas, viabilizar sonhos e contribuir para um futuro ainda mais sustentável são propósitos que movem a Fundação Mendes Costa (FMC). Mantida e criada pela Pif Paf Alimentos, a instituição sem fins lucrativos, com sede em Visconde do Rio Branco (MG), tem como principal objetivo desenvolver iniciativas em benefício da sociedade.

Desde a sua criação, em 1994, a entidade atua com o propósito de mudar a realidade social nas comunidades onde a empresa atua/está inserida. Além de incentivar o voluntariado entre os colaboradores, diversos projetos e ações sociais que vão desde a área da saúde à educação, colaboram para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar social de todos os seus atendidos. A FMC também direciona doações e patrocínios para as instituições sociais parceiras da Pif Paf Alimentos e da Fricasa, e reforça sua presença ao gerar impactos positivos em todas as cidades onde o grupo possui operação.

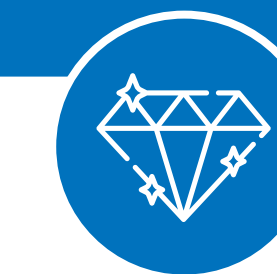
A solidariedade e a responsabilidade social são importantes diretrizes em nossos negócios e seguem cada vez mais integradas à cultura da Empresa.

Da esquerda para a direita: Andressa, Napoliane, Júlia, Matheus, Leandro e Gustavo



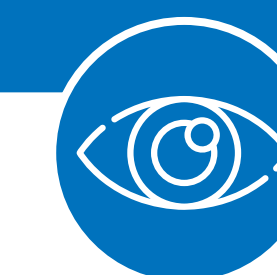
### Missão

Incentivar, promover e viabilizar projetos e ações de desenvolvimento na área da saúde, cultura, educação, sociedade, esporte e meio ambiente.



### Valores

Honestidade / Transparência  
Inovação / Responsabilidade Social



### Visão

Ser referência na gestão de projetos que proporcionam uma melhor qualidade de vida às pessoas.



# Unir forças para multiplicar o bem

Aluno: Pedro Lucas Lazarini Professor: Alan Ferreira de Assis

Momentos difíceis pedem tempos de solidariedade. Neste período de enfrentamento da pandemia de Covid-19, a Fundação Mendes Costa reforçou suas iniciativas de responsabilidade social e do programa de voluntariado. A entidade também tem priorizado a gestão e a logística das doações, que, em 2020, superaram o valor de R\$ 1,2 milhão. Dentre elas estão o fornecimento de EPIs (luvas, álcool, máscaras, capotes), alimentos, suprimentos e equipamentos médico-hospitalares (respiradores, monitores multiparâmetros e desfibriladores), todos destinados aos

hospitais e às instituições parceiras dos estados em que a Empresa está presente, como Minas Gerais, Goiás e Santa Catarina. Além disso, por meio do Projeto Estímulo Minas, liberamos recursos financeiros para beneficiar pequenos negócios de Minas Gerais. Parte das vendas da empresa será utilizada para subsidiar empréstimos para a retomada dos setores de comércio e de serviços no Estado, neste período da pandemia. Os investimentos e as ações foram canalizados para as comunidades locais e instituições onde estamos presentes.



**Mais de 15 toneladas de alimentos doados às comunidades e aos colaboradores**



**273 mil luvas para os hospitais**



**Distribuição de 11 mil litros de suco Tial**



**47 mil máscaras para os hospitais**



**Doação de mais de 500 cestas básicas**



**160 capotes produzidos por voluntários para profissionais da saúde**



**R\$ 650 mil destinados à compra de respiradores e equipamentos para os hospitais**



**1,5 mil litros de álcool em gel para os hospitais**

## Projeto Cidadão do Futuro



Família do colaborador Leonardo Oliveira Gonçalves

Criado para atender uma demanda de acolhimento na comunidade local de Visconde do Rio Branco, o projeto Cidadão do Futuro proporciona um espaço de convivência saudável e de fortalecimento de vínculos para mais de 140 crianças e adolescentes do município. A iniciativa, que existe desde 2014 e que já ressignificou a vida de centenas de famílias na região, oferece uma série de atividades pautadas em experiências lúdicas, educativas, culturais e esportivas. A intenção é desenvolver a autonomia e o protagonismo de todos os acolhidos, favorecendo a formação de cidadãos sensibilizados para perceberem o mundo com consciência crítica e conhecimento de seus direitos.

O projeto tem um valor muito grande na família do colaborador Leonardo Oliveira Gonçalves, pai da Mirela, do Leonardo e da Maria Isabel Dionísio. As aulas de reforço escolar, informática, capoeira, natação, xadrez, educação física e teatro fizeram a diferença na vida de seus três filhos, que participam das atividades do projeto no contraturno da escola enquanto seus pais trabalham em horário comercial. “Quando conhecemos o Cidadão do Futuro, minha esposa e eu ficamos muito felizes. Percebemos uma mudança gradativa no comportamento e no desenvolvimento de nossos filhos, que se tornaram crianças ativas e muito criativas. Nós, pais, estamos e somos muito gratos à Fundação Mendes Costa e, principalmente, a todos os profissionais da educação que cuidam dos nossos meninos com todo amor e carinho”, afirma.



Juciara dos Santos



“Para nós, enquanto profissionais, contribuir com a transformação de perspectivas e sonhos das crianças e ver que estamos colaborando com aquelas famílias e, de alguma forma, com o mundo, não tem preço. É muito gratificante! Para mim, é uma honra fazer parte dessa história”.

Claudiene Oliveira Lira

Coordenadora de projetos da Fundação Mendes Costa

### Educação Profissional

Mais do que acolher e instruir crianças e jovens, o projeto aponta novos caminhos e oportunidades que cada um pode alcançar na própria vida, como é o caso da ex-aluna Juciara dos Santos. Assim que completou 15 anos, a estudante foi encaminhada para fazer um curso de profissionalização de seu interesse no SENAI, instituição parceira da FMC. E hoje, aos 18, é uma das estagiárias que integra, com muito orgulho, a equipe da Pif Paf Alimentos. “Foi com muito esforço e dedicação que fui contemplada com um estágio na Empresa, onde coloco em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo da minha formação. Hoje sou muito grata ao projeto Cidadão do Futuro por ter me proporcionado essa oportunidade e experiência maravilhosa”, relata a jovem aprendiz.



Todas as oficinas são pensadas e avaliadas com o propósito de desenvolvimento generalista de crianças e adolescentes no intuito de garantir a melhoria do acesso à educação, cultura, esporte e lazer, além de oferecer uma perspectiva positiva de futuro.

Kayki Lourenço e Enzo Ribeiro

# Oficinas oferecidas

## Teatro



Desenvolvimento de habilidades socioemocionais e artísticas, disciplina, respeito, integração, sensibilidade e concentração.

## Informática



Oficinas com atuação prática, com o intuito de difundir conhecimento, garantir a inclusão digital e preparar para o mercado de trabalho.

## Natação



Assim como o futsal, a prática esportiva da natação favorece a saúde e o bem-estar dos atendidos, contribuindo para o desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe e ressaltando a importância do respeito ao próximo.

## Futsal



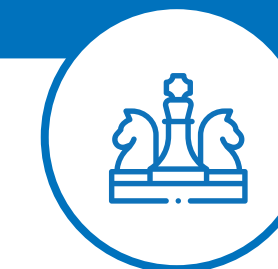
Desenvolvimento das potencialidades e habilidades do esporte, favorecendo a formação de cidadãos preparados para perceber o mundo com consciência crítica por meio da vivência da prática de futsal.

## Capoeira



Desenvolvimento de habilidades artísticas e culturais, senso rítmico, melodia, equilíbrio e integração.

## Xadrez



Busca desenvolver o raciocínio rápido e estratégico dos participantes, incluindo disciplina e respeito às regras do jogo.

## Atendimento Socioassistencial



Intervenção socioassistencial a partir de atividades focadas na família, com o objetivo de fortalecer o núcleo familiar e preservar os vínculos entre todos.

## Atividades Pedagógicas



Atividades aplicadas no contraturno escolar com o intuito de desenvolver os participantes no âmbito físico, emocional e intelectual.

## Escola Maria Adelaide Mendes Costa

Criada com o objetivo de contribuir com a educação básica e o desenvolvimento de seus colaboradores, a Escola Maria Adelaide Mendes Costa, que leva carinhosamente o nome da matriarca da família e esposa do Sr. Avelino, fundador da Pif Paf Alimentos, já formou mais de 1.000 alunos desde sua fundação, em 1995.

Ao longo dos anos, o programa fortaleceu sua atuação e passou a oferecer formação nos níveis fundamental e médio, além de cursos de informática e bolsa de estudos integral de graduação superior para o aluno com melhor rendimento escolar. A Escola Maria Adelaide proporciona oportunidades para que o colaborador possa estudar no horário de trabalho, com aulas orientadas de segunda à sexta-feira, e também abre possibilidades para ascensão de carreira na empresa e no mercado de trabalho. E se depender de nós, essa história ainda vai

se agigantar. O programa já possui um plano de expansão com a previsão de novas unidades em nossas operações, até 2025. Assim, ampliaremos o nosso potencial para promovermos uma educação inclusiva e com mais oportunidades de aprendizagem.

### Nossa Inspiração

Um exemplo de força, carisma e respeito ao próximo, Dona Adelaide faz parte da história da empresa e tinha valores que refletem o nosso jeito de ser, como a solidariedade e a crença em fazer o bem comum. Por isso mesmo, foi inspiração para a criação do projeto que possibilita que os nossos colaboradores tenham acesso gratuito à educação. Sempre sorridente, Dona Adelaide era uma pessoa encantadora, doce e amorosa, cuja fé inabalável e a humildade servem de exemplo para todos que a conheceram.

**Apoio aos Estudos** A Escola Maria Adelaide Mendes Costa tem parceria com o CESEC – Centro Estadual de Educação Continuada de Visconde do Rio Branco, instituição orientada pelo MEC, responsável pela aplicação das provas e certificação dos alunos. O material didático e o deslocamento dos alunos para realização de provas são disponibilizados de forma gratuita pela Pif Paf.



Maria Adelaide Mendes Costa

O projeto Pif Paf Solidária conquistou o Prêmio Ser Humano 2019 na categoria Sustentabilidade concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) em Minas Gerais e em 2020 em Goiás.

## Pif Paf & Fricasa Solidária

A Pif Paf Alimentos reconhece a importância do cuidado com as pessoas e de dar apoio às comunidades locais. Por meio do programa Pif Paf Solidária e Fricasa Solidária, incentivamos o engajamento dos colaboradores em diversas causas e ações voluntárias. Com foco no desenvolvimento humano e na responsabilidade social, a iniciativa organiza ações em instituições sociais parceiras da FMC e que envolvem doação de tempo, talento e conhecimento dos profissionais em prol da sociedade. Em 2019, foram mobilizados mais de 800 voluntários em 122 ações sociais, benefi-



Lizandra Monteiro Cardoso, colaboradora da Pif Paf Alimentos

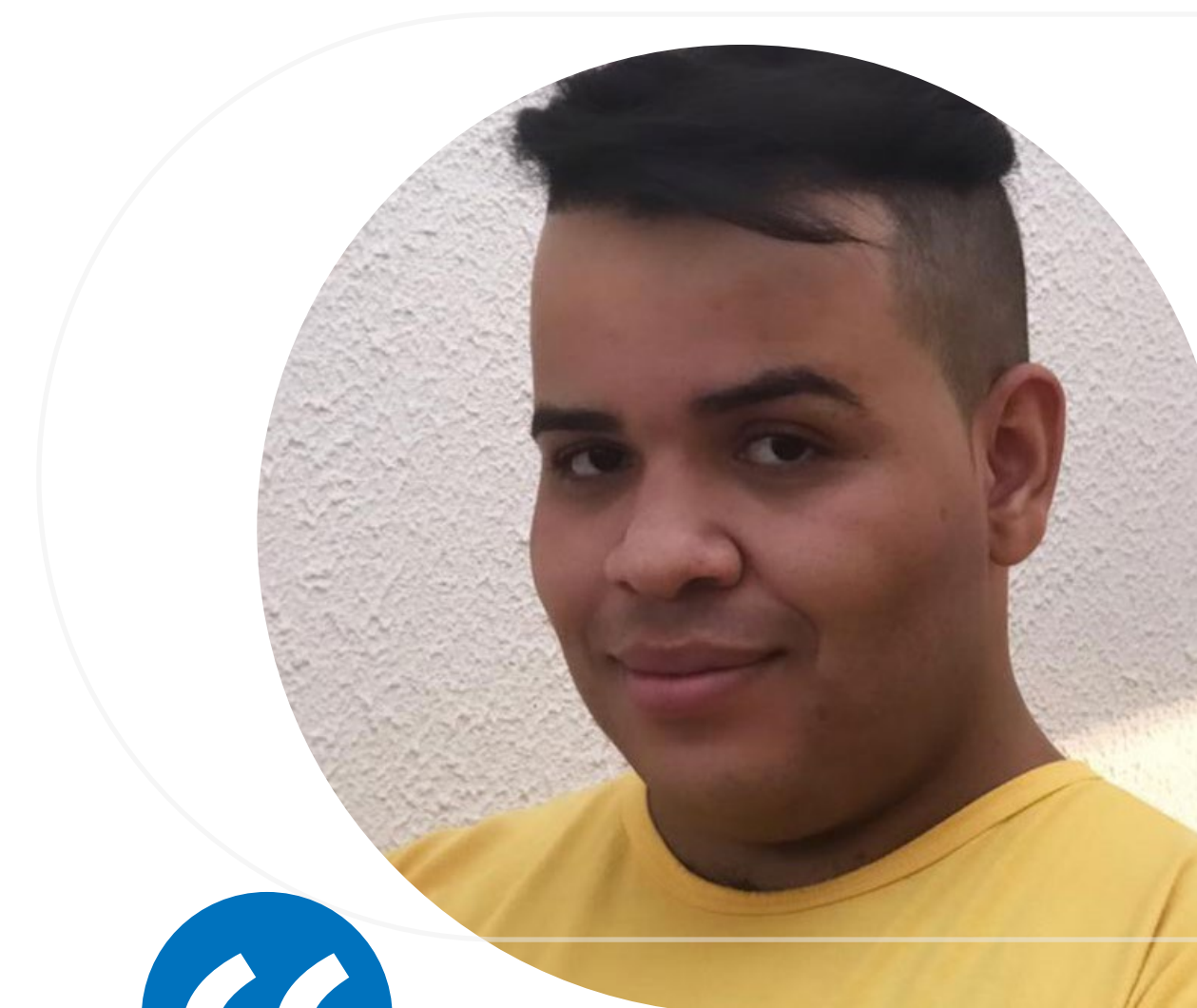
ciando milhares de pessoas das comunidades onde estamos presentes.

Desde 2018, o programa é responsável por espalhar uma cultura solidária em todas as unidades da nossa Empresa, por meio da disponibilidade de 4 horas mensais de cada colaborador dentro da jornada de trabalho. Creches, asilos, escolas, hospitais e clínicas de reabilitação para dependentes químicos são alguns exemplos de instituições abraçadas pelo grupo de voluntariado.

Poder levar alegria a quem precisa é o que

mais motiva a colaboradora Lizandra Monteiro Cardoso, que trabalha na unidade de Palmeiras de Goiás, a participar ativamente das ações do projeto. “É uma satisfação muito grande fazer o bem. É um sentimento que me faz crescer como pessoa. Para mim, o programa de voluntários é uma das coisas mais importantes que a empresa tem. Agradeço muito por essa oportunidade tão rica, que me enche de felicidade”, afirma.

Em tempos de pandemia da Covid-19, reunir voluntários dispostos a ajudar na impressão de materiais didáticos para alunos da rede pública de ensino foi uma das ações do projeto que ganhou relevância na cidade de Visconde do Rio Branco (MG). A iniciativa impactou a realidade de mais de 1.000 estudantes e trouxe resultados significativos. “Foi um trabalho voluntário que veio muito acalantar toda uma comunidade porque o resultado foi nítido através do retorno das atividades, e que faz toda diferença. É uma parceria que veio para somar, agregar valores e modificar resultados. Não temos palavras, enquanto comunidade escolar que atende a 540 alunos, para agradecer essa iniciativa”, conclui Roberta Vilas Boas, diretora da Escola Estadual Padre Antônio Correa.



**“Aprendi muito com o projeto e tenho prazer de sair e levar alegria a pessoas tão especiais da nossa comunidade. A Pif Paf é uma empresa que tem se preocupado em orientar seus colaboradores a pensar mais no próximo. Deixo aqui meus parabéns pela iniciativa.”**

Gabriel Alves dos Santos, colaborador da Pif Paf Alimentos - unidade Palmeiras de Goiás (GO)



“A gratidão é muito grande. Tenho certeza que essas ações estão mostrando um outro lado da Pif Paf. O maior retorno é perceber que nossos funcionários são super engajados, se sentem muito felizes em promover ações solidárias, têm orgulho de vestir a camisa e de se importar genuinamente com os outros.”

Yara Consuelo Silva Pascini, analista de Gente e facilitadora de responsabilidade social do programa Pif Paf Solidária



“A Pif Paf, por meio da Fundação Mendes Costa, realiza um trabalho de suma importância para nossa instituição. É uma parceira que vem dando resultados de grande valia para todos nós. Os participantes do projeto auxiliam em todas as nossas demandas e nos ajudam com projetos de interação social, alimentos, materiais de higiene pessoal, limpeza da área externa, dentre outras atividades.”

Nilda Corrêa da Silva, diretora da Escola Municipal Porfírio Saraiva, instituição beneficiada pelo projeto Pif Paf Solidária



Da direita para a esquerda: Cristiane; Yara; Juliana; Luciana; Vanderdei; Claudemir Serighelli

## Outras ações solidárias

### Programa 5S Amigo

O programa promove, de forma lúdica, a metodologia 5S em instituições sociais. O nome do método vem de palavras derivadas do japonês, com a inicial S, que significam Utilização, Organização, Limpeza, Padronização e Disciplina. Essa aplicação é feita por meio dos voluntários do Pif Paf Solidária e contribui para o desenvolvimento e a educação de todos os envolvidos com essas entidades.

### Doações e Patrocínios

A Pif Paf Alimentos, por meio da Fundação Mendes Costa, mobiliza doações para instituições sociais com o objetivo de contribuir com o funcionamento das entidades. Em casos de desastres naturais e pandemias, a empresa engaja sua equipe de voluntariado e a área de Responsabilidade Social para arrecadar donativos que atendam às famílias afetadas. Prioritariamente, as doações e os patrocínios são voltados para instituições sociais das comunidades onde a Empresa está inserida, e que tenham relação com seus colaboradores e com a instituição.

### Capacitação para instituições sociais

Os profissionais voluntários do Pif Paf Solidária ministram treinamentos e capacitações nas instituições sociais atendidas pela Fundação Mendes Costa, contribuindo para a sua sustentabilidade e o desenvolvimento pessoal e profissional.



## Gestão de Fornecedores

[102-9, 308-1, 414-1]

Em 2020, seguimos evoluindo nossa gestão de riscos com a elaboração de um protocolo dos fornecedores estratégicos, para que possamos realizar uma análise mais completa no curto e no médio prazo. Os critérios considerados para a prospecção de novos fornecedores estão sendo reavaliados e amadurecidos para que passem a abarcar indicadores sociais e ambientais.

Atualmente, o relacionamento com nossos fornecedores é balizado pelo Código de Conduta. O documento esclarece as diretrizes do que é esperado de ambas as partes em suas atuações. Em relação à pandemia da Covid-19, não houve paralisação de fornecedores em nossa cadeia de suprimentos. Ocorreram atrasos pontuais em alguns produtos, porém, sem causar impactos nas operações. Nos primeiros meses da pandemia, entre março e agosto de 2020, foi realizado um trabalho junto aos fornecedores para estender os prazos de pagamentos a fim de preservar o caixa da Empresa. Também foi intensificada a implementação da operação de Risco Sacado, que aumentou o prazo médio dos pagamentos.

A visita de fornecedores às nossas unidades produtivas, que era uma prática recorrente, foi suspensa desde o início da pandemia. Somente foram permitidas visitas de cunho técnico e com o aval da área de segurança junto ao Comitê de Risco. Desse modo, a comunicação e os contatos comerciais com fornecedores foram realizados via telefone, e-mail e através da ferramenta Teams, tanto para conferências virtuais quanto para informar sobre procedimentos e práticas a serem adotadas.

Também foi implementado um processo de reunião semanal na área de suprimentos para monitorar a situação dos fornecedores. Esse monitoramento é suportado por controles realizados pelos compradores, que estão em contato constante com os fornecedores. Em paralelo, por meio da análise de benchmarking, adotamos as melhores práticas para o acompanhamento dos impactos trazidos pela pandemia junto à cadeia de suprimentos.



**Possuímos cerca de 15 mil fornecedores/prestadores de serviços cadastrados.**



**Registramos 4.038 fornecedores com transações no último ano.**



# Qualidade e Segurança dos Produtos

[103-1, 103-2, 103-3, 417-1, FP4, FP8]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Qualidade e Segurança dos Produtos

A integridade dos produtos é uma questão primordial para nossa Empresa. A confiabilidade da marca e dos produtos está diretamente associada à qualidade, segurança e conformidade socioambiental. Nesse desafio, estamos empenhando esforços para garantir a rastreabilidade dos nossos produtos, promover a inovação e a transformação nas cadeias produtivas, além de assegurar a adoção de boas práticas socioambientais em toda a cadeia de valor.

Em 2019, foi iniciada a definição de uma proposta de seleção e gestão de fornecedores com visões de inovação e de sustentabilidade, sugerindo critérios para serem incorporados na tomada de decisão. Outro aspecto fortemente trabalhado foi a avaliação de recursos necessários para a implantação de um sistema de rastreabilidade no ciclo de produção e de distribuição da Empresa, com estudo de tendências e claims a serem seguidos no desenvolvimento de produtos e embalagens.



Atualmente, a rotulagem dos nossos produtos é feita exclusivamente seguindo a legislação vigente. Dessa forma, nos rótulos dos produtos constam informações sobre seus componentes, por meio da lista de ingredientes disponibilizada na embalagem e das informações nutricionais, bem como a presença de alergênicos e organismos geneticamente modificados, prezando pela saúde do cliente e do consumidor.

Também são informados os modos de preparo do produto, prazos de validade de acordo com o método de conservação e os cuidados ao manusear, caso seja necessário. Em relação ao descarte, é comunicado nas embalagens o tipo de material que faz parte de sua composição, já que nossos produtos são todos consumíveis. Dentro deste requisito, 100% dos produtos Pif Paf atendem a essas demandas legais.



# Nosso Planeta

Uma gestão ambiental eficaz, consciente e sustentável traz benefícios ao planeta, à sociedade e às futuras gerações, além de assegurar maior competitividade aos negócios. Trabalhamos de modo estratégico para gerenciar riscos, reduzir/eliminar impactos, aproveitar as oportunidades do mercado e alinhar as práticas da Empresa aos padrões ambientais.

## Neste Capítulo

- > Gestão Ambiental
- > Gestão da Água
- > Energia
- > Efluentes
- > Emissões
- > Resíduos
- > Modelo de Fazenda Sustentável

## Gestão Ambiental

[103-1, 103-2, 103-3, 307-1]

Para nós, meio ambiente faz parte do negócio e buscamos estar alinhados às exigências legais e à melhoria contínua da nossa performance ambiental. Orientado pela Política de Sustentabilidade e Meio Ambiente e pela Norma Corporativa de Meio Ambiente, o nosso processo de gestão ambiental passou a considerar uma série de indicadores e atrelá-los a metas importantes.

O cumprimento das condicionantes ambientais, das outorgas de uso da água e as demais intervenções ambientais são incorporadas à rotina das operações e contam com suporte técnico da área de Sustentabilidade. Contamos, ainda, com o sistema de auditoria interna integrada, fazendo parte desse processo a dimensão de ambiental. A verificação é baseada em um checklist que referencia legislações ambientais e padrões normativos de meio ambiente

como a ABNT NBR ISO 14.001. Os resultados passam por avaliação e, para cada não conformidade, são desenvolvidos planos de ações com posterior conferência via auditoria de follow-up.

Outro importante instrumento para a gestão ambiental é o Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA), executado por todas as nossas unidades. Para tal, há um procedimento metodológico próprio para identificação de aspectos ambientais, inclusive aqueles relacionados a situações acidentais e não planejadas. O LAIA possui um método de cálculo para classificar a importância do aspecto e, conforme a criticidade, são dimensionados controles operacionais e planos de atendimento à emergência.



### LICENTIA

Em 2020, reforçamos os nossos controles para a manutenção das licenças e demais atos autorizativos ambientais. A gestão desses instrumentos passou a ser feita de forma on-line e unificada, por meio do sistema Licentia. A administração da ferramenta, bem como os processos de acompanhamento e atualização, entre outros pontos, é conduzida pela nossa área de Sustentabilidade.

#### Benefícios

- Melhorias na padronização e no aprimoramento dos processos
- Rápido acesso aos dados ambientais de todas as unidades da Empresa
- Transparência e agilidade de resposta em processos de due-diligence e auditorias de partes interessadas
- Redução de riscos na administração de instrumentos como licenças ambientais e outorgas

Durante o desenvolvimento de novos projetos e iniciativas na Empresa, caso haja algum tipo de interação com o meio ambiente, é feita uma análise pela área de Sustentabilidade. Nesse processo, no ato do planejamento, são identificadas demandas relacionadas à regularização ambiental, riscos legais e operacionais. Sendo assim, a área de Sustentabilidade é um recurso de acompanhamento e suporte ao longo do desenvolvimento de tais projetos.

No ano de 2020, houve registros de multas ambientais referentes às unidades fabril de Patrocínio e matriseiro Sapezal, ambas localizadas em Minas Gerais. O caso de Patrocínio envolve a não observância de parâmetros legais ambientais entre 2011 e 2019 e encontra-se em discussão por meio de defesa técnica e administrativa formalizada em 2020. Atualmente a unidade encontra-se em operação atingindo os resultados estabelecidos pela legislação. Já a unidade de Sapezal, refere-se a uma suposta intervenção ocorrida em 2013. O caso segue em análise pelo órgão ambiental competente mediante defesa técnica e administrativa.

**Não conformidade com leis e regulamentos ambientais**

	2019	2020
Valor monetário total de multas significativas (em R\$)	0	767.774,43
Número total de sanções não monetárias	0	4



## Política de Sustentabilidade e Meio Ambiente

Documento que define diretrizes para garantir uma operação mais segura e responsável, respeitando as partes interessadas, o meio ambiente e promovendo o desenvolvimento sustentável. Além de reforçar a cultura da gestão da Empresa, a Política orienta o modelo de operação de modo que as responsabilidades referentes às ações e aos monitoramentos necessários são divididas e direcionadas de acordo com as áreas da Empresa. Assim, há uma ampla abrangência e descentralização na abordagem dos temas.

## Norma Corporativa de Meio Ambiente

A Norma estabelece as ações e as diretrizes corporativas para a gestão dos aspectos, impactos e riscos ambientais inerentes às nossas operações. Alinhada aos princípios da Norma ABNT NBR ISO 14001, o objetivo é garantir a melhoria contínua da qualidade ambiental dos processos e dos produtos, além de garantir a conformidade legal. Questões como cumprimento de requisitos legais, resíduos sólidos, emissões atmosféricas, recursos hídricos e ruído ambiental são abordadas na Norma e baseadas em premissas de visão preventiva. As orientações da Norma Corporativa de Meio Ambiente são difundidas por todas as áreas da nossa organização, que trabalham em corresponsabilidade pelo controle ambiental. O monitoramento do cumprimento da Norma é verificado por meio de auditorias internas anuais, monitoramento periódico de indicadores ambientais e definição de metas relacionadas aos aspectos ambientais.

# Mudanças Climáticas

[102-15, 201-2]

Entendemos que o tema “mudanças climáticas” possui forte relevância na agenda global de sustentabilidade e vem sendo utilizado como métrica para avaliação de desempenho socioambiental de organizações. A questão introduz iminentes riscos em função das alterações climáticas e possíveis regulações.

Nesse sentido, cabe destacar a dependência de água nas nossas operações e o reflexo das mudanças climáticas na disponibilidade hídrica. Fato que também se aplica à cadeia de fornecimento, em especial aos produtores de grãos e integrados. Na agenda de adaptação, mesmo com toda a relevância mapeada, há diversas incertezas e uma ausência de estudos e dados para o entendimento da questão e da vulnerabilidade das operações.

Assim, após a publicação do nosso primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), ainda em 2019, foi realizada uma avaliação de riscos e uma proposição de iniciativas relacionadas às mudanças climáticas. A partir dessa primeira experiência, a temática foi amadurecida internamente e houve melhorias na prática de relato sobre emissões de GEE e baixa na intensidade de carbono das atividades.





## Riscos Regulatórios

### Limites para a poluição atmosférica

Os padrões de qualidade do ar e os limites de emissões precisam ser constantemente revisados. Esse fato pode sinalizar uma tendência do endurecimento dos limites de emissões de fontes industriais, exigindo processos mais limpos e com menor geração de gases de efeito estufa.

### Acordo de Paris

O Brasil assumiu junto ao Acordo de Paris o compromisso de reduzir as emissões de GEE. Esse pacto abre a possibilidade da inclusão de metas de redução de emissões para setores chaves da economia, além da possibilidade da estruturação de planos subnacionais (estados e municípios). É um processo que pode refletir em metas de redução de emissões de GEE, por exemplo, exigidas pelos governos locais nos processos de licenciamento.

## Principais riscos associados às mudanças climáticas

### Taxação sobre as emissões de GEE (comumente conhecida como taxa de carbono)

No compromisso brasileiro firmado junto às Nações Unidas (Contribuições Nacionalmente Determinadas, a partir do Acordo de Paris) há a indicação do interesse em utilizar instrumentos econômicos para o alcance das respectivas metas. Esse tipo de mecanismo pode resultar em tributação de produtos em função das suas emissões de GEE, sistema de comércio de emissões ou a combinação desses dois instrumentos.

### Obrigatoriedade para o relato de emissões

Em unidades federativas como São Paulo e Rio de Janeiro, já é obrigatória a elaboração de inventário de GEE para algumas tipologias industriais, inclusive com a apresentação de plano de mitigação. Em Minas Gerais, já existem políticas de incentivos para empresas que publicam seus inventários e, recentemente, a Fundação Estadual de Meio Ambiente (FEAM) estruturou um grupo de trabalho multissetorial para a definição compulsória do inventário de GEE para alguns setores.



### Padrões e regulamentações para a rotulagem e eficiência de produtos

Já é iminente, sobretudo no mercado europeu, a exigência de rotulagem de produtos contendo informações acerca da sua pegada de carbono. Esse tipo de trabalho requer investimentos principalmente em sistema de gestão de dados e informações sobre sua atividade. Por isso, vale reforçar que empresas que fazem o gerenciamento de carbono podem ser mais competitivas em mercados que apresentam essas exigências regulatórias.





## Riscos Físicos

### Fornecimento de matéria-prima

Dentro da cadeia de valor da indústria de proteína animal, os fornecedores de grãos têm papel de destaque fornecendo a principal matéria-prima para a produção de rações animais. Os eventos climáticos, cada vez mais recorrentes, rebatem diretamente neste mercado, impactam potencialmente a margem de lucro das companhias e possuem uma importante contribuição nos custos e na formação de preços.

### Disponibilidade hídrica

As operações relacionadas à atividade de abate e industrialização da carne são consideradas intensivas no uso de água. As variações nos regimes de precipitações somadas à pressão antrópica pelo recurso têm gerado redução na oferta de água, já resultando em registros críticos em operações da Pif Paf Alimentos.

### Fornecimento de energia

As mudanças climáticas poderão trazer alterações na distribuição dos recursos energéticos no território nacional. As alterações na distribuição e disponibilidade hídrica estão impactando de diferentes maneiras todo o setor energético, provocando especialmente a redução do potencial de produção de energia hidrelétrica do país.



## Riscos Reputacionais

Tais riscos estão relacionados à visão de consumidores e de stakeholders sobre o comportamento da Empresa em relação ao processo de transição para uma economia de baixo carbono. Também podem estar relacionados ao modo como a Rio Branco Alimentos trata a questão em comparação a seus concorrentes. Os principais riscos estão associados ao não atendimento às regulamentações, não atendimento às metas internas de redução de emissões e a uma percepção negativa que os stakeholders podem ter com a divulgação da pegada de carbono de um produto ou das emissões de GEE associadas a determinado processo produtivo.



## Riscos Financeiros

### Aumento de custos operacionais e de produção

Os eventos climáticos considerados extremos como tempestades, enchentes e furacões, podem potencialmente comprometer a integridade de instalações industriais, das vias de escoamento da produção ou do recebimento de insumos. As mudanças climáticas podem ainda alterar a disponibilidade de recursos como água e energia, implicando em possíveis taxações sobre estes insumos. Outro importante aspecto é o possível estabelecimento de metas, sugerindo o pagamento de sanções no caso de seu descumprimento.





## P + L: Programa Produção Mais Limpa

Produção Mais Limpa (P+L) é uma metodologia lançada pela UNEP (*United Nations Environment Program*) para orientar uma estratégia contínua de aprimoramento de processos, produtos e/ou serviços, de modo a reduzir os riscos para os seres humanos e, sobretudo, para o meio ambiente. Por meio de uma sequência de etapas, são formadas equipes de trabalho para uma avaliação com o olhar ambiental do processo produtivo e implementação de melhorias com vistas à prevenção ou redução de aspectos ambientais. Na Pif Paf, P+L tornou-se uma importante ferramenta de gestão ambiental, sendo adotada por grupos de trabalho nas unidades industriais, gerando uma postura proativa em contraponto às clássicas ações de gestão ambiental de “fim-de-tubo”. Em 2019, o programa teve como desafio a implantação de dois cases por unidade, estendendo-se para 2020 com metas relacionadas a cases de eficiência hídrica.

Para o colaborador da Pif Paf Alimentos, Jair Paulo da Silva Neto, além dos visíveis ganhos ambientais e econômicos, o programa contribui para a conscientização das pessoas. “A implantação destes programas é um exemplo de sustentabilidade para todos”, afirma o Líder de Serviços Gerais, em Palmeiras de Goiás-GO. Essa visão é compartilhada também em outras unidades da Pif Paf que participaram do Programa. Além das melhorias para o negócio, o projeto parece trazer uma conscientização que as pessoas carregam no seu dia a dia e em suas vidas pessoais.

“Eu percebo que as pessoas hoje estão pensando e agindo de forma mais consciente com relação ao meio ambiente aqui na unidade de Leopoldina. Por isso, precisamos dar continuidade no programa”, defende Nirlei Galvão de Souza, que é Gerente Industrial em Leopoldina.

A origem do sucesso do projeto Produção Mais Limpa está na pluralidade de ideias, que surgem e tomam forma a partir do engajamento dos colaboradores. A força do trabalho colaborativo, feito com o suor de muita gente motivada a fazer a diferença na Empresa e no planeta. “A participação foi diferenciada, contamos com as pessoas que realmente gostam do assunto. Teve um envolvimento da gerência, dando força aos grupos. Os projetos ficaram muito bacanas, com ideias simples e de baixo custo financeiro, que trouxeram resultados excelentes”, garante a Especialista de Sustentabilidade do Polo de Patrocínio-MG, Angelica de Cezaro Behrend, que também é entusiasta do P+L. Toda essa confluência de esforços comove e dá esperanças também a Silvio Lohmann, Gerente Industrial do frigorífico de suínos de Patrocínio-MG.

“

“A dedicação para encontrar meios de gerar menor impacto possível para o meio ambiente reforça que estamos no caminho certo e isso me enche de orgulho, estamos juntos”  
Silvio Lohmann, Gerente Industrial do frigorífico de suínos de Patrocínio-MG.



## P+L

### REDUÇÃO DE PERDAS E RECOLHIMENTO DE SOBRAS DE SALMOURA

**Patrocínio/MG** - A redução do perdas de salmouras foi realizada por meio da organização das linhas de produção de produtos industrializados que utilizam salmouras com a mesma formulação para serem injetadas uma na sequência da outra, evitando-se um desperdício médio de 600 litros salmoura/dia pela substituição desnecessária do produto. A mudança não gerou custos e nem acarretou na redução de volume produzido ou qualquer tipo de prejuízo à produtividade.

Outra solução implementada diz respeito ao volume de salmoura descartado, que passou a ser recolhido em bombonas e misturado com o lodo da Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) para, posteriormente, ser utilizado em processo de compostagem. Não foi necessário nenhum investimento para a implantação da melhoria, que gera um benefício econômico anual estimado em R\$ 122 mil.

A redução do desperdício e o recolhimento das salmouras otimizam a eficiência do tratamento de efluentes na ETE e promovem uma diminuição nos índices de DBO (Demanda Biológica de Oxigênio) e de DQO (Demanda Química de Oxigênio) do volume tratado.

## P+L

### REDUÇÃO DO CONSUMO DURANTE A HIGIENIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS

**Palmeiras de Goiás/GO** - A iniciativa reduziu a utilização de água na lavagem das carcaças de frango durante o processo de evisceração. Diariamente, é realizado o processo de higienização dos equipamentos, no qual a produção de abate de frangos deve ser suspensa para evitar o desperdício de água. Com o projeto P+L, foi instalado um sensor de detecção de passagem de carcaças.

A melhoria possibilita a abertura do fluxo de água em períodos de produção e o fechamento automático da válvula de fluxo após 15 segundos sem a passagem de carcaças. Com um investimento de apenas R\$ 4.500,00, foi obtida uma economia anual de R\$ 17,8 mil e a redução de 10.680 m<sup>3</sup>/ano no consumo de água.

## P+L

### REDUÇÃO DO TEOR DE UMIDADE DO LODO DA ETE

**Leopoldina/MG** - A unidade de Leopoldina possui uma estação compacta de tratamento de efluentes industriais composta por tanques de fibra de vidro e leitos de secagem. Visando a redução da massa e do volume de lodo, foi proposta a adição de uma etapa de decantação/adensamento do lodo no tratamento. Para isso, são utilizados leitos de secagem, que tem como principal objetivo a diminuição da carga hídrica, levando o resíduo a perder massa e volume.

Foi necessário um investimento de R\$ 1,9 mil, gerando um retorno econômico estimado em R\$ 19,1 mil. Além disso, houve uma redução média de 24 toneladas/ano no volume de resíduos enviados ao aterro sanitário e cerca de 1,22 toneladas/ano de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) deixaram de ser lançadas na atmosfera.

## P+L

### OTIMIZAÇÃO DA RECICLAGEM EM VISCONDE DO RIO BRANCO

**Visconde do Rio Branco/MG** - Em 2019, a unidade fabril de Visconde do Rio Branco desenvolveu um trabalho para o aumento de resíduos recicláveis, diminuindo significativamente o envio de material para aterros. A iniciativa deu tão certo que, já em 2020, foi replicada em todas as unidades fabris da Pif Paf. A unidade de VRB gera em torno de 4,1 toneladas de resíduos sólidos todos os dias, sendo que 3,1 toneladas (75,6%) são de resíduos recicláveis. Do restante, 21,95% corresponde aos resíduos encaminhados diariamente ao aterro sanitário.

Dentre os resíduos considerados rejeitos, ainda havia um grande percentual de materiais recicláveis. Para mensurar a quantidade de resíduo reciclável que ainda era destinada ao aterro sanitário, foi feita a análise gravimétrica durante 3 dias, com os fardos de rejeito referentes ao 1º turno de produção, 2º turno de produção e áreas externas e administrativo. Ao final, foi indicado que ainda havia cerca de 5% de materiais recicláveis dentro dos rejeitos. Para a destinação dos rejeitos são gastos aproximadamente R\$ 0,42/Kg, o que representava um gasto desnecessário de cerca de R\$ 189,00 por carga.



- **450 Kg de materiais recicláveis deixaram de ir para aterro sanitário a cada carga.**
- **64.005 Kg a menos de rejeitos destinados a aterros sanitários até outubro de 2019.**

## P+L

### REAPROVEITAMENTO DO CONDENSADOR DE AMÔNIA

**Viçosa/MG** - Visando uma otimização do processo produtivo, a unidade executou a troca do condensador por um equipamento mais eficiente em julho de 2019. Com isso, as 10 toneladas de sucata metálica de aço carbono do antigo equipamento passaram a demandar uma disposição final.

Uma vez que a unidade possui como obrigação legal à adequação e à manutenção da sua estrutura em função do seu projeto de segurança contra incêndio, havia a necessidade de instalação de guarda-corpos, corrimãos, escadas e rampas. Para a execução dessas ações a unidade orçou a compra 1,200 tubos de aço carbono de 3/4 e 1 polegada, totalizando uma despesa de R\$ 84.000,00 em compra de materiais.

A oportunidade encontrada foi o reaproveitamento da sucata do condensador para tais adequações. Sem qualquer investimento extra, o equipamento foi desmontado pela própria equipe da unidade, separado nas dimensões necessárias e pintado para adequar as novas instalações ao layout da unidade.

Para fins de avaliação de viabilidade financeira, foi considerado o envio da sucata para reciclagem, mas a venda de todo o material geraria uma receita de R\$ 1.500,00. Tendo em vista o valor financeiro orçado para compra dos tubos e adequação da estrutura, estima-se que o ganho econômico dessa oportunidade tenha sido de R\$ 82,5 mil. Além disso, foi evitado o descarte de 10 toneladas de resíduos Classe II-B.

# Gestão da Água

[103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-3, 303-5]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Água

A água é um recurso natural muito importante e tem ocupado um lugar estratégico para a competitividade de algumas indústrias, especialmente aquelas que a utilizam de forma intensiva, como no caso das atividades de abate e de industrialização da carne. Na nossa cadeia de valor, a água também toma um espaço de centralidade para importantes elos, como o fornecimento de grãos e os produtores parceiros (integrados). Desse modo, recursos hídricos - tanto em qualidade quanto em volume - são considerados uma das engrenagens mais relevantes para a sustentação do nosso negócio.

O uso da água nas nossas atividades acontece de diversas formas, variando conforme o papel de cada unidade no ciclo produtivo. Em nossas unidades do campo, a água é utilizada para atender as necessidades dos funcionários, a dessedentação de animais e a higienização das instalações. Já nas atividades industriais, o recurso hídrico desempenha múltiplas funções como insumo auxiliar nos processos, na geração de vapor, no resfriamento e na higienização. As volumetrias de água empregadas nessas atividades são disciplinadas por normas de ordem sanitária, apresentando-

se como um desafio para o desenvolvimento de ações focadas na redução do consumo. Nos centros de distribuição, a água utilizada é direcionada, em grande parte, para o atendimento das necessidades do efetivo local e para a refrigeração.

Para o atendimento das demandas de água nas atividades produtivas, incluindo os empreendimentos do campo e industriais, as fontes utilizadas para abastecimento são as águas superficiais e subterrâneas. O abastecimento via companhias de saneamento acontece apenas nas operações com menor consumo, como nos Centros de Distribuição.

Tendo em vista os riscos associados ao recurso, tais como indisponibilidade hídrica, situações de conflito com usos concorrentes (ex.: população local, irrigação, outras indústrias) e baixa qualidade, diversas ações são desenvolvidas na Empresa para promover o uso racional e menos intensivo da água. Iniciativas como planos de contingência, programas de eficiência hídrica e ações de reuso e reciclagem fazem parte das rotinas operacionais e dos programas de metas das nossas unidades.

A água empregada nas atividades de produção da Empresa passa por avaliação e tratamento, a fim de atingir padrões legais de qualidade para seu uso em diferentes processos. Há unidades fabris que possuem Estação de Tratamento de Água (ETA), onde são empregadas diferentes técnicas para atingir uma melhor potabilidade do recurso e conferir características próprias para utilização nos processos. O consumo de água é monitorado em cada ponto de captação, de forma sistemática, para garantir a manutenção das outorgas e a não violação das volumetrias acordadas nos documentos legais.

**Captação de Água por Fonte**

**2019**

**2020**

Tipo de Captação	Total (m³)	%	Total (m³)	%
Superficial	2.210.272	72,76%	2.390.855	72,18%
Subterrânea	813.901	26,79%	908.641	27,43%
Abastecimento Público	13.702	0,45%	12.962	0,39%
Captação Total	3.037.875	100%	3.312.458	100%

Em 2020, houve um aumento de 9% no consumo total de água no comparativo com 2019. Esse aumento se deu pela incorporação da FRICASA, unidade de abate e processamento de suínos localizada no município de Canoinhas (SC) e pelo aumento do volume de produção nas unidades operacionais.



Considerando os indicadores de intensidade do volume de água retirada por tonelada de produto produzido, observa-se uma melhoria na nossa performance, com a redução de 16% atribuída ao aperfeiçoamento da gestão e ao acompanhamento de indicadores de rotina nas operações para o uso racional da água.

## Índice de Gestão Ambiental (IGA)

Trata-se de uma métrica composta por indicadores relacionados ao cumprimento de condicionantes, gestão das outorgas (volumetria e tempo de captação) e desempenho do sistema de tratamento de efluentes líquidos. A adoção do Índice de Gestão Ambiental é um compromisso estabelecido pela nossa Empresa em 2019. A apuração dos dados é feita mensalmente e faz parte do quadro de metas de todas as unidades.

Nos últimos anos, dada a importância do recurso e o reconhecimento da nossa vulnerabilidade hídrica com potenciais cenários de escassez, temos empenhado esforços para melhorar nossa performance na temática gestão da água. Em 2019, além da adoção de metas e indicadores de consumo, desenvolvemos o Programa de Uso da Água. A iniciativa buscou produzir conhecimento técnico e operacional sobre a relação de demanda e oferta da água, levantar e divulgar iniciativas de uso racional da água entre as unidades, mapear e implementar ações de eficiência, bem como estabelecer um plano de contingência hídrica por unidade.



### Uso da Água na Pif Paf Alimentos

#### Unidades do Campo:

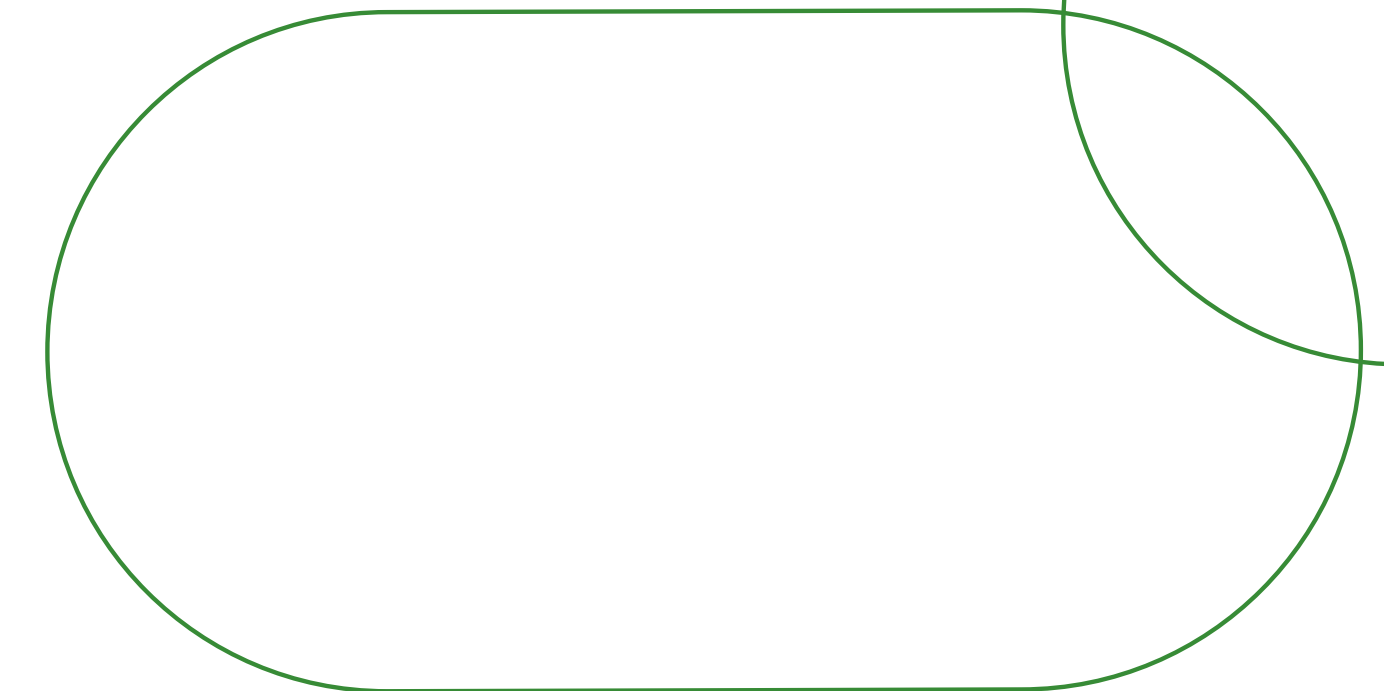
- \* Dessedentação de animais
- \* Higienização das instalações
- \* Atendimento às necessidades dos colaboradores

#### Atividades Industriais:

- \* Insumo auxiliar nos processos
- \* Geração de vapor
- \* Resfriamento
- \* Higienização das instalações
- \* Atendimento às necessidades dos colaboradores

#### Centros de Distribuição:

- \* Atendimento às necessidades dos colaboradores
- \* Refrigeração



## Energia

[103-1, 103-2, 103-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5]

### Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Energia

Adotamos um comportamento de contínua melhoria em nosso consumo energético por meio de reiterada revisão de processos e adoção de boas práticas. Está é uma questão importante para o nosso negócio, com impactos ambientais e econômicos muito significativos. Nossa gestão está atenta e orienta suas decisões de modo a render ganhos para as mais diversas partes interessadas.

## Combustíveis

O nosso consumo de combustível se dá, sobretudo, das seguintes formas: em veículos automotores, inclusive internos às unidades, como empilhadeiras; em estruturas e ferramentas industriais, como caldeiras e fornos; em geradores de energia e, por fim, em equipamentos como fogões dos refeitórios nas instalações da Empresa.



A maior proporção de combustível líquido consumido está relacionada aos combustíveis de fontes renováveis.

O etanol, por exemplo, em 2020 representava 55% do combustível utilizado. Sobre o combustível por peso, a maior parcela é proveniente de fontes renováveis, representando 97,5% das toneladas de combustíveis utilizados.

### Consumo Total de Fontes NÃO RENOVÁVEIS

	2019	2020
Gasolina (litros)	115.119	117.167
Diesel (litros)	58.814	56.475
GLP (toneladas)	342	353
BPF (toneladas)	701	780

### Consumo Total de Fontes RENOVÁVEIS

	2019	2020
Etanol (litros)	254.879	263.858
Óleos residuais (toneladas)	453	355
Cavaco - Biomassa (toneladas)	40.489	46.988





## Energia Elétrica

O consumo da energia elétrica pode impactar diretamente o meio ambiente e possui alto valor de mercado, sendo a nossa segunda maior conta. A gestão de energia começa no ano anterior ao ano calendário, quando são realizados o orçamento anual, o mapeamento dos projetos de redução de consumo e a definição das metas. Aproximadamente uma semana antes do fechamento do mês, é enviada às nossas unidades a previsão de faturamento de energia elétrica, assim como a previsão de compra e/ou venda de energia elétrica no mercado de curto prazo. Os gestores das unidades apresentam mensalmente, em reunião gerencial, seus resultados de alcance da meta de consumo e compartilham entre si as boas práticas em eficiência energética realizadas nas plantas.

Dentre nossas operações, a gestão do modelo de aquisição de energia é realizada em 20 unidades tendo em vista a relevância e o porte de tais empreendimentos. Em 2019, houve a migração de quatro das nossas unidades para o mercado livre de energia. Dessa forma, foi possível negociar e selecionar o tipo de energia que supre a operação, dando preferência às fontes provenientes de energias renováveis. As unidades migradas foram: Fazenda Cachoeira do Martinho (CMAR), Fazenda Sapezal (SAPE), Fazenda São José do Varginha (SJVA) e Incubatório São José (INSJ). Já em 2020, houve a migração de mais três unidades para o mercado livre: Fábrica de Ração Patrocínio (FRPA), Matrizeiro Onze de Maio (MAOM) e Fábrica de Ração Goiás (FRBE). Com essa migração, totalizam atualmente 15 unidades no mercado livre de energia.



Existe uma política intrínseca de Compliance Empresarial na contratação de energia que unifica as bases para todos os orçamentos da Empresa, inclusive os referentes à compra de energia. Isso reforça o compromisso com a transparência, visando a aquisição da energia com o melhor preço e no melhor cenário para o Grupo.

## Comitê de Eficiência Energética

Desde 2017, existem Comitês de Eficiência Energética implantados nas nossas unidades industriais. Com a presença de representantes de diversas áreas da Empresa, os comitês se reúnem mensalmente para analisar os indicadores de energia do mês vigente, as previsões de consumo de energia elétrica para os próximos meses e para propor ações que impactam na eficiência dos indicadores. Os comitês, atuam como grupos locais, focados no desenvolvimento de propostas visando a diminuição do consumo de energia, água e vapor, reportando direta e somente para a diretoria industrial.

Em 2020, replicamos as boas práticas com o início do funcionamento dos Comitês de Eficiência Energética nas unidades do campo. Desde setembro, as unidades fazem encontros mensais para discutir melhorias que podem ser implementadas nas fazendas e nas fábricas de ração.

## III Encontro de Manutenção

Aconteceu, em agosto de 2019, um encontro de todas as nossas unidades de manutenção. Na ocasião, foram compartilhadas as boas práticas em eficiência energética e a padronização dos Comitês de Eficiência Energética da Empresa.

Em 2020, devido à pandemia de Covid-19, não foi possível realizar o encontro presencial de manutenção entre as unidades. No entanto, as boas práticas continuaram a ser compartilhadas na reunião mensal, via conferência.

## Monitoramento de Energia

Contamos com o apoio de uma consultoria especializada que trabalha no dia a dia com as nossas equipes e cuida para que a contratação de energia elétrica seja sempre eficiente. A parceria proporciona a utilização da plataforma *PowerHub*, um software de monitoramento quantitativo e qualitativo de grandezas elétricas como demanda, consumo, fator de potência e históricos. A ferramenta permite que as nossas unidades monitorem o consumo energético em tempo real, além de auxiliar na tomada de decisão quanto às ações necessárias para o cumprimento das metas mensais de energia. No contexto financeiro, a plataforma *PowerView* disponibiliza cenários, preços e informações do mercado de energia.

## Redução de Consumo

Realizamos uma série de iniciativas que resultaram na redução do consumo de energia em algumas unidades. O resultado global foi a redução de 1.852,8 Mwh, o que corresponde a um impacto geral de 2,18 Kwh/TPP (Tonelada por Produto Produzido) a menos. A unidade que mais reduziu o consumo de energia foi o Frigorífico Palmeiras de Goiás, representando 42,82% de toda a redução da Pif Paf.



### Principais fontes de consumo

- Em 2020, aproximadamente 56% do nosso consumo de energia foi utilizado para geração de frio.
- Apenas 2% do nosso consumo é proveniente do mercado cativo.

### Consumo Total de Energia Elétrica



## Intensidade Energética

Encerramos o ano de 2019 com uma redução de 4,44% em relação à intensidade energética de 2018. Esse resultado é consequência da instalação das novas linhas de produtos *Individually Quick Frozen* (IQF), realizada em outubro nos frigoríficos de Visconde do Rio Branco (MG) e Palmeiras de Goiás (GO). O processo para fabricação do IQF requer mais frio e impacta diretamente no indicador de intensidade energética.

Já em 2020, a relação de intensidade energética foi praticamente igual à do ano de 2019, com redução de 0,01%. Neste mesmo ano de referência, o mês com maior intensidade energética nas unidades industriais foi em janeiro, com 336,34kWh/TPP, seguido de dezembro, com 330,98kWh/TPP. Essa alta da intensidade energética nos meses de verão é esperada devido à maior utilização da sala de máquinas para manter a temperatura adequada dos ambientes.

### Intensidade Energética Comparativa

Kwh/TPP	2018	2019 (Real)	Comparativo (19x18)	2019 (Orçado)	Comparativo (19x18)
Média	306,61	293,00	-4,44%	294,97	-4,44%
Kwh/TPP	2019	2020 (Real)	Comparativo (20x19)	2020 (Orçado)	Comparativo (20x19)
Média	293,00	292,97	-0,01%	301,14	-0,01%

### Ranking de Intensidade Energética

Unidade	2019	2020	%
Frigorífico Visconde do Rio Branco	339,43	373,60	+10,07
Unidade Industrial de Leopoldina	308,46	343,76	+11,44
Frigorífico Palmeiras de Goiás	369,69	323,11	-12,60
Fricasa		270,72	



A partir de 2021, serão utilizados oficialmente para os matrizeiros os indicadores de Kwh/10 mil ovos e, para os incubatórios, Kwh/10 mil pintinhos.

### Revenda de Energia

Em contratos realizados com fornecedoras de energia, temos uma oferta de energia pré-estabelecida. Com isso, apesar das nossas unidades não produzirem esse recurso, há movimentações de compra e venda de energia no curto prazo. Esse processo de revenda de energia contratada se deu em quatro unidades em 2019 e em nove unidades em 2020.

#### Revenda de Energia Contratada por Unidade Produtiva

	2019	2020
FABR	2.175,496	684,837
FRAC	291,492	116,863
FPGO	-824,843	-1194,613
LEOP	130,444	144,838
FRICASA	—	-377,416
INSJ	—	38,686
SJVA	—	26,252
CMAR	—	21,886
PATR	—	21,887
<b>Total</b>	<b>1.772,589</b>	<b>-516,780</b>

# Efluentes

[303-2, 303-4] [ODS 6.3, 9.4, 12.6] [Pacto 7, 8, 9]

Os nossos produtos apresentam baixa incorporação de água, gerando grande quantidade de efluentes líquidos. Nas operações industriais, de toda a água consumida, cerca de 80% a 95% é transformada em efluente, proveniente da limpeza das instalações, veículos, equipamentos, lavagens utilizadas em operações de evisceração, desossa, limpeza e processamento. Em geral, esses efluentes apresentam altas concentrações de DBO<sup>6</sup>, DQO<sup>7</sup>, sólidos em suspensão, óleos, graxas e nitrogênio orgânico.



## Principais características dos efluentes

- \* Alta carga orgânica
- \* Alto conteúdo de gordura
- \* Flutuações de pH
- \* Altos conteúdos de nitrogênio, fósforo e sal
- \* Flutuações de temperatura

Os efluentes líquidos gerados em nossas operações são tratados ou destinados corretamente para evitar a ocorrência de impactos ambientais. Por meio de análises laboratoriais, monitoramos a qualidade do efluente devolvido ao meio ambiente, acompanhando a eficácia e eficiência dos sistemas de tratamento empregados e os parâmetros legais aplicáveis aos empreendimentos.

## Volume de Efluentes Descartados por Fonte

2019

2020

Tipo de Lançamento	Total (m <sup>3</sup> )	%	Total (m <sup>3</sup> )	%
Água de Superfície	2.246.319	93,29%	2.306.952	93,03%
Lençol Freático	124.302	5,16%	117.907	4,75%
Água de Terceiros	26.007	1,08%	29.480	1,19%
Fertirrigação	11.222	0,47%	25.534	1,03%
<b>Lançamento Total</b>	<b>2.407.850</b>	<b>100%</b>	<b>2.479.873</b>	<b>100%</b>

<sup>6</sup>Demanda Bioquímica de Oxigênio

<sup>7</sup>Demanda Química de Oxigênio

# Emissões

[103-1, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Emissões

Desde 2019, elaboramos o nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa por meio do Programa Brasileiro GHG Protocol, atendendo a padrões internacionais. Todos os resultados são publicados na plataforma do Registro Público de Emissões e estão disponíveis para consulta por qualquer indivíduo e/ou organização. Essas informações são fundamentais para a estruturação de um planejamento mais assertivo para a gestão e controle das emissões, assim como a identificação de riscos e oportunidades.

### Emissões de GEE por Escopo, em toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e)

GEE	2018			2019		
	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 3
CO <sub>2</sub>	13.492,088	7.525,558	12.142,008	5.857,839	8.180,645	15.614,512
CH <sub>4</sub>	63.258,775	0,00	2.736,875	76.216,150	0,00	2.248,850
N <sub>2</sub> O	1.627,080	0,00	473,224	1.794,556	0,00	563,518
HFC	60,358	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PFC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SF <sub>6</sub>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NF <sub>3</sub>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>78.738,301</b>	<b>7.525,558</b>	<b>15.352,107</b>	<b>83.868,545</b>	<b>8.180,645</b>	<b>18.426,880</b>

Em 2019, apresentamos um aumento nas emissões absolutas de GEE dos Escopos 1 e 2 em relação ao ano de 2018. Esse acréscimo de 7% é fruto do aumento da produção como parte da nossa estratégia de crescimento, que resulta no aumento do consumo de energia elétrica e de combustíveis nas operações. Entretanto, as emissões em toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente por tonelada de produto apresentaram redução de 12% em relação ao ano anterior. Essa diferença de intensidade é resultado, principalmente, dos investimentos que geraram melhor rendimento produtivo e substituições de equipamentos por sistemas mais eficientes ao longo dos últimos anos.



Em 2020, qualificamos o nosso Inventário no Programa Brasileiro GHG Protocol na categoria Selo Ouro. Isso significa que, além de fornecer a contabilização de todas as emissões de GEE de fontes localizadas dentro dos limites organizacionais e operacionais da nossa Empresa, o inventário foi verificado por uma terceira parte, independente de acordo com as Especificações de Verificação do Programa Brasileiro GHG Protocol e a Norma ABNT NBR ISO 14.064-3:2007 - Especificações e orientação para a validação e verificação de declarações relativas a gases de efeito estufa. Essa prática confere mais credibilidade, transparência e qualidade no processo de mensuração e relato das nossas emissões de GEE.

Tendo em vista o recente processo de elaboração do Inventário de GEE na nossa Empresa, ainda não foi traçado um plano de mitigação ou definida uma estratégia para redução das emissões de GEE. Inicialmente, o objetivo é dar consistência à apuração e prática de relato, além de apoiar a internalização do tema na Empresa, tendo como plano futuro a estruturação de plano e metas.

### Comparativo de emissões/ano por GEE, em toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e)

GEE	2018	2019	%
CO <sub>2</sub>	33.159,654	29.653	-10,57%
CH <sub>4</sub>	65.995,65	78.465,000	+9,04%
N <sub>2</sub> O	2.100,304	2.358,074	12,27%
HFC	60,358	—	-100,00%
<b>Total</b>	<b>101.315,966</b>	<b>110.476,070</b>	<b>-9,0%</b>

**Comparativo de emissões/ano por Escopo**

GEE	2018	2019	%
Escopo 1	78.438,301	83.868,545	6,92%
Escopo 2	7.525,558	8.180,645	8,70%
Escopo 3	15.352,107	18.426,880	20,03%
<b>TOTAL</b>	<b>101.315,966</b>	<b>110.476,070</b>	<b>9,04%</b>

**Razão da intensidade de emissões de GEE para a organização<sup>8</sup>:**

- 2018: 0,33 tCO<sub>2e</sub> por tonelada de produto

- 2019: 0,29 tCO<sub>2e</sub> por tonelada de produto

A diferença da intensidade das emissões de GEE por tonelada de produto entre 2018 e 2019 se deu, principalmente, pela redução geral nas emissões do Escopo 1. Vale destacar que na unidade fabril de Visconde do Rio Branco (MG), operação com maior volume de produção, **uma nova caldeira movida a biomassa entrou em funcionamento** no mesmo período, **reduzindo o consumo de óleo BPF nas atividades da Empresa.**

**Escopo 1:**

Parte das emissões de Escopo 1 tem origem nas fontes de combustão estacionária. Elas são provenientes da queima de combustível, principalmente na geração de energia para produzir vapor de água. As nossas operações fabris possuem caldeiras, sendo que duas unidades da Empresa (Viçosa e Leopoldina) são equipadas com caldeiras movidas a óleo BPF. O consumo de óleo para

a geração de vapor emite na sua combustão gases adversos à saúde humana e ao meio ambiente e com alto potencial de aquecimento global quando comparado a outras fontes como a biomassa. Nesse sentido, consideramos a substituição de caldeiras movidas a óleo BPF por equipamentos movidos a biomassa, o que resulta em redução de emissões de GEE nessa categoria. Atualmente, o óleo residual proveniente do sistema de tratamento de efluentes líquidos de algumas unidades, são utilizados de forma complementar ao óleo BPF para minimizar as emissões.

As unidades fabris de Visconde do Rio Branco (MG), Patrocínio (MG) e Palmeiras de Goiás (GO) são as que mais contribuem nas emissões de Escopo 1. Grande parte dessas emissões advém do sistema de tratamento de efluentes industriais, seguido das fontes fixas de combustível, em função das caldeiras das mesmas.

**Escopo 2:**

Uma potencial redução das emissões relativas à aquisição de energia elétrica seria a escolha de fontes de energias mais limpas nos nossos processos de aquisição. A opção por esse tipo de abordagem está em avaliação, uma vez que nos possibilitaria escolher alternativas com menor fator de emissão de GEE. Mesmo com a baixa representatividade no volume de emissões de Escopo 2 (7%), o fortalecimento da cultura de eficiência energética pode representar ganhos de mitigação, além de gerar retorno econômico.

**Escopo 3:**

As emissões de Escopo 3 possuem baixa interferência direta da Empresa e são de relato opcional. Vale destacar que parte dessas emissões acontecem por meio de serviços contratados (transporte e distribuição, viagens a negócios etc) e do aterramento de resíduos gerados na nossa Empresa. Essas características abrem a possibilidade de diminuir a pegada da Empresa nesse escopo por meio da avaliação de alternativas com uma pegada de emissões de GEE menor.

**Emissões de CO<sub>2</sub> Biogênicas**

Emissões biogênicas são aquelas emitidas por fontes naturais, sendo elas biológicas ou não.

Entre os anos de 2018 e 2019, não houve reduções significativas no total das emissões biogênicas.

<sup>8</sup>Gases incluídos no cálculo (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>): CO<sub>2</sub>; CH<sub>4</sub>; N<sub>2</sub>O.

Tipos de emissões de GEE incluídas na razão de intensidade: Escopo 1 e Escopo 2

# Destinação de Resíduos

[103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

## Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Reduzir o impacto ambiental das nossas operações, diminuindo de forma significativa a geração de resíduos, é uma prática fundamental para toda a Empresa. As nossas atividades geram uma ampla diversidade de resíduos, o que torna ainda mais desafiadora a sua gestão. Dentre os resíduos gerados, há pouca participação de resíduos perigosos ou de materiais que envolvam alto custo de disposição. Essa característica permite uma maior reciclabilidade e reaproveitamento dos resíduos.

Resíduos por Tipo e Método de Disposição (Toneladas)

Resíduos Perigosos - Classe I	2019	2020	Δ 2019 X 2020
Total	3.530,41	1.748,09	-50%

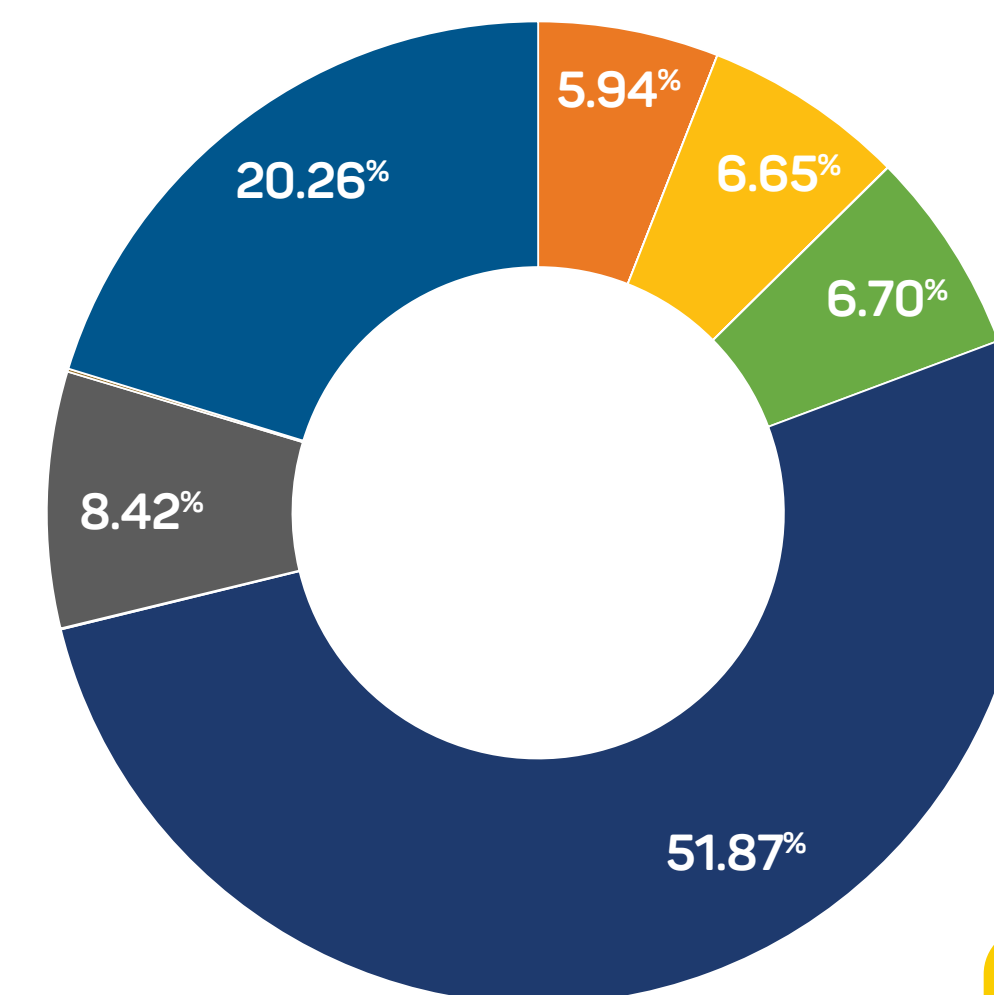
Resíduos Não Perigosos - Classe II	2019	2020	Δ 2019 X 2020
Total	36.851,63	38.471,73	4%

## PRINCIPAIS RESÍDUOS

- Esterco nas áreas de recebimento e espera dos animais
- Papel e papelão
- EPIs usados (incluindo uniformes)
- Sucatas originadas de processos de manutenção ou troca de equipamentos
- Materiais plásticos
- Embalagens de produtos químicos
- Vidros
- Resíduos de manutenção (óleos lubrificantes, estopas contaminadas, etc)
- Lodos de sistemas de tratamento de efluentes

## DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS

- Reciclagem 51.87%
- Aterro 20.26%
- Reaproveitamento 8.42%
- Adubação 6.70%
- Alimentação Animal 6.65%
- Rerrefino 5.94%
- Coprocessamento 0.10%
- Incineração 0.04%
- Reutilização 0.01%
- Descontaminação 0.00%
- Autoclavagem 0.00%





## Resíduos industriais

Os resíduos gerados nas unidades frigoríficas a partir da matéria-prima base das atividades (penas, sangue, aparas e partes não aproveitáveis) são utilizados para fabricação de farinhas e óleos e até mesmo incorporados a outros processos. Os resíduos perigosos são gerados, principalmente, pelas atividades de manutenção envolvendo, sobretudo, resíduos contaminados com óleo.

Nos últimos dois anos, as nossas unidades Fabris de Viçosa e de Leopoldina reaproveitaram, juntas, mais de 800 toneladas de resíduos originados da Fabril de Visconde de Rio Branco para produção de energia em suas caldeiras. Já resíduos como o lodo dos sistemas de tratamento de efluentes, após aplicação de técnicas de adequação, são aproveitados para fins agrícolas na irrigação de pastagens, reduzindo significativamente o volume de envio de resíduos para aterros. Outra iniciativa é a utilização de alguns tipos de resíduos derivados da madeira, originados da indústria moveleira, para produção de energia na unidade Fabril de Visconde do Rio Branco. Vale ressaltar que essas práticas são suportadas por monitoramentos ambientais e validadas junto aos seus respectivos órgãos ambientais.



**+ de 800  
toneladas** de  
resíduos reaproveitadas

## Resíduos de campo

No campo, as atividades desenvolvidas nos matrizeiros, incubatórios e fábricas de rações geram, em sua maioria, resíduos orgânicos. Há também a geração de resíduos provenientes da assistência de serviços de saúde veterinária, que demandam maior atenção no descarte.

Os resíduos orgânicos gerados nos incubatórios, que compreendem a penugem, as cascas de ovos e os pintinhos não eclodidos são um exemplo de reaproveitamento quando utilizados como matérias-primas para fabricação de ração animal.

Os grãos e cascas de milho, soja e sorgo gerados no processo de pré-limpeza das nossas fábricas de rações também constituem um exemplo de reaproveitamento ao serem comercializados e utilizados como alimentação animal, destinada especialmente a suínos, bovinos, aves e peixes.

Na avicultura, são produzidos resíduos que podem ser aproveitados como adubo orgânico para plantações como as “camas de frango”. Além disso, os restos de alimentos e aves mortas dos matrizeiros podem ser compostados.

O lodo das estações de tratamento é aproveitado em processos de adubação em solo e compostagem. O material passa por processos físicos de separação de fases para, então, ser aplicado em cultivos ou utilizado para fabricação de composto orgânico para parceiros, sempre em conformidade com as normas técnicas ambientais. A fração oleosa da borra é retirada em algumas operações, e o óleo é utilizado como combustível nas caldeiras em substituição aos óleos convencionais e cavaco.

Por fim, as atividades do campo também geram resíduos recicláveis tais como papel, papelão, plástico, metal e vidro, que são comercializados com as empresas das regiões em que estamos presentes, e que se encarregam da reciclagem destes materiais.

## Resíduos pós-consumo

Em linha com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, somos parte da Coalizão Embalagens, formada por 14 associações empresariais signatárias do Acordo Setorial para Implantação do Sistema de Logística Reversa de Embalagens em Geral. Nesse sentido, a Empresa apoia a iniciativa do Instituto Recicleiros denominada “Cidade+Recicleiros”, voltada para a logística reversa.



**O programa “Cidade+Recicleiros” busca incentivar a coleta seletiva inteligente nos municípios onde atua, assessorando as prefeituras e associações de catadores para o aumento da recuperação e reciclagem de embalagens.**

## Modelo de Fazenda Sustentável

### Transformando dejetos suínos em adubo orgânico

Pelos, fezes, urina e sobras de ração. Ao longo de apenas um dia, um suíno libera no ambiente uma média de dez litros de dejetos. Agora imagine a imensidão de dejetos produzidos por 4 mil animais confinados e acumulados durante um ano inteiro. Todo esse material é lavado e se torna uma mistura repleta de elementos que, em alta concentração e dispostos de forma incorreta, podem poluir o solo, a água e a atmosfera.

Quando se viu diante do desafio de fazer o correto manejo dos 50.000 litros diários de efluentes gerados na sua produção de suínos, o produtor Higor Mundim enxergou no problema uma oportunidade para produção e comercialização de fertilizantes. “A grande vantagem para o meio ambiente é fazer o dejetos, que seria um problema,

virar adubo”, afirma o proprietário da granja Boa Vista, localizada no município de Monte Carmelo (MG). Higor é um produtor integrado da Pif Paf e faz parte do grupo de granjas de crescimento e terminação de suínos do Polo Patrocínio, seu caso é um ótimo exemplo de garantia de sustentabilidade do sistema de produção.

O projeto começou em 2018 e demandou investimento em maquinário, estrutura de canalização dos dejetos e na implantação de um pátio de compostagem, onde os dejetos biologicamente tratados dos suínos são misturados a algum resíduo vegetal seco (serragem ou casca de café) e dispostos em leiras. Ao final de um processo que leva cerca de um ano, a mistura de dejetos suínos e o material seco origina um composto orgânico rico em nutrientes, pronto para ser utilizado na adubação do solo para diversas culturas.

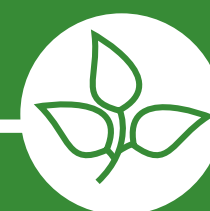
Localizada em uma região de extensa produção agropecuária, a granja hoje produz cerca de 2 mil toneladas de composto por ano para atender à demanda por fertilizantes na cafeicultura. Além disso, durante o período chuvoso, o efluente é aproveitado para fazer a fertirrigação de 70 hectares de pasto na propriedade.



Higor Mundim, proprietário da granja Boa Vista.



O sucesso do projeto, que inicialmente foi motivado por uma exigência dos órgãos ambientais, surpreendeu o próprio Higor Mundim. “Tem valido a pena. Fiz um investimento de longo prazo nos galpões de suíno que está se pagando. Enquanto isso, eu tenho sobrevivido da compostagem. Tem todo um processo envolvido que exige trabalho, mas vale a pena sim. Com certeza tem uma margem que permite a gente lucrar com a atividade”, relata o produtor, que começou há três anos a produção. Desde então, o adubo vem ganhando qualidade. Atualmente o composto é enriquecido por minerais, colocando à disposição do solo uma mistura harmônica de macro e micronutrientes. O composto organomineral passa por análises para garantia de parâmetros mínimos. Além disso, análises posteriores de folha e solo garantem o acompanhamento do resultado na lavoura dos clientes.

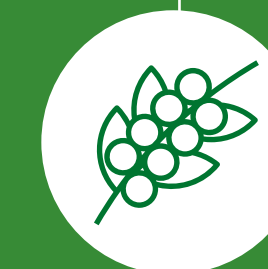


**“A grande vantagem para o meio ambiente é fazer o dejetos, que seria um problema, virar adubo”**

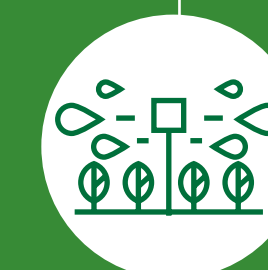
**2018**



**50 MIL**  
Litros diários de efluentes



**2 MIL**  
toneladas por ano de fertilizante na cafeicultura.



**70 HA**  
de terra são fertirrigados



Bruno Teixeira Silva - Leopoldina

# Nosso Negócio

Uma gestão sustentável significa fazer negócios de uma maneira transparente, ancorada em valores éticos bem definidos e com a colaboração de todos. Trabalhamos para buscar excelência operacional e estratégica, e oferecemos aos nossos consumidores produtos de qualidade, com alto valor agregado. A consistência de nossos resultados é fruto de uma estrutura de governança sólida, ocupada por pessoas capazes e motivadas. Cuidamos para que nossos negócios sejam feitos de forma justa para todas as partes envolvidas. Nos importamos com o cuidado de todas as pessoas e animais que atravessam nossa cadeia de valor. Sendo assim, os resultados econômico-financeiros aqui apresentados vêm acompanhados da geração e distribuição de valor para nossos stakeholders.

Além disso, desde o primeiro semestre de 2020, instituímos um novo modelo de gestão, com quatro Vice-Presidências que se reportam diretamente ao CEO, Diretor Presidente da Pif Paf que, por sua vez, responde diretamente ao CAD.

## Neste Capítulo

- › Estrutura de Governança e de Gestão
- › Transformando ideias em grandes resultados
- › Bem-Estar Animal
- › CASE - Programas CCQ + Ver&Agir
- › Resultado operacional e econômico-financeiro

# Estrutura de Governança e de Gestão

[102-18, 102-19, 102-20, 102-21, 102-22, 102-23, 102-24, 102-25, 102-26, 102-27, 102-28, 102-29, 102-30, 102-31, 102-32, 102-33, 102-34] [ODS 5.5, 9.4, 9.5, 16.6] [Pacto 10]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Estrutura de Governança e de Gestão

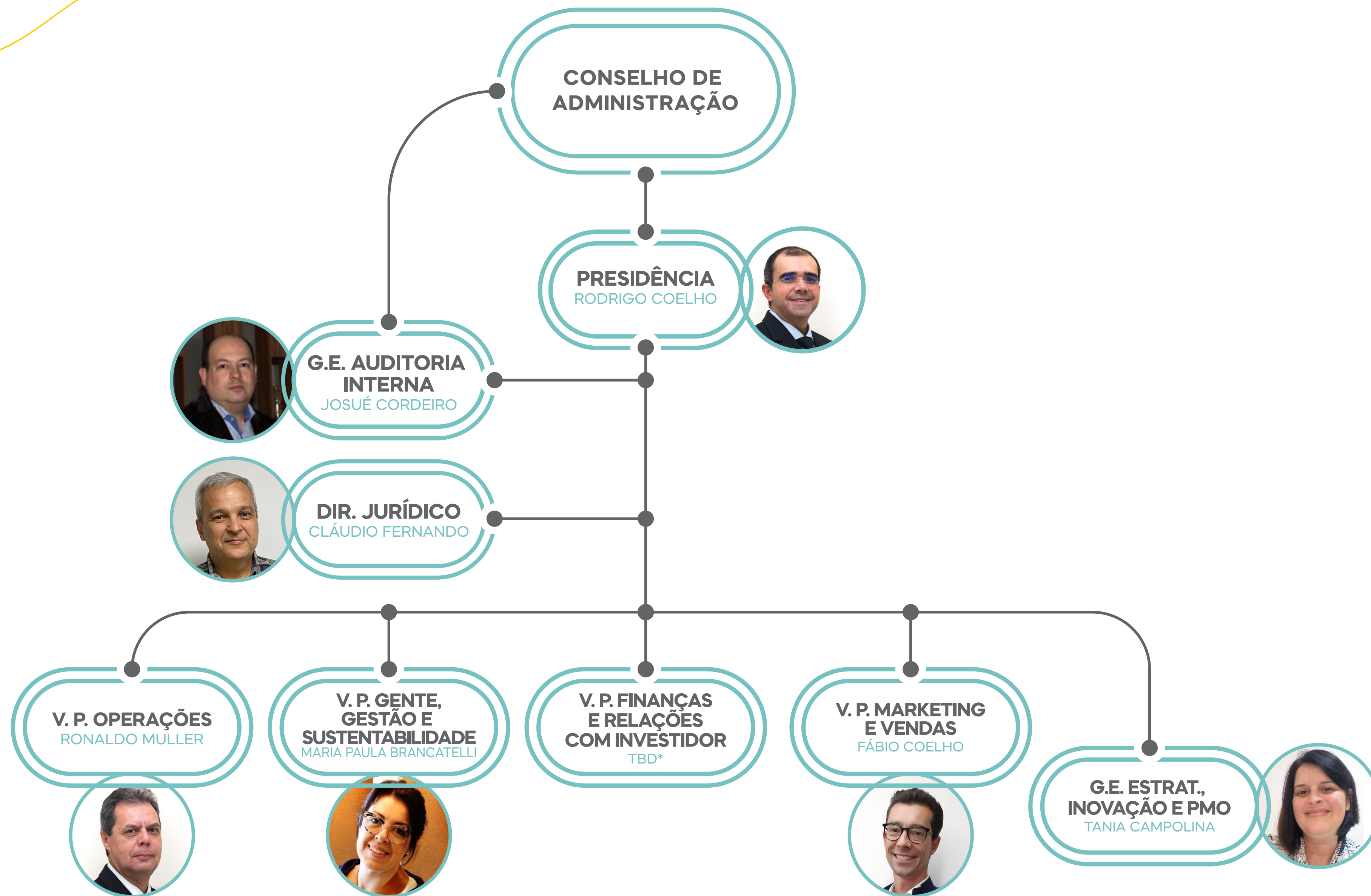
Nosso modelo de governança é pensado para permitir agilidade, transparência, equidade e coerência nas tomadas de decisão, protegendo a reputação da marca e fortalecendo a confiança dos stakeholders. Hoje, a questão tem alta prioridade, uma vez que o fortalecimento da Governança, Compliance e Riscos é um dos pilares do nosso plano estratégico. Nesse sentido, estamos estruturados para fortalecer a empresa dando ainda mais robustez, coerência e integridade, pautando-se na construção e formalização de Comitês e Políticas.

Seguindo a nossa jornada de evolução, viu-se a necessidade de transformar o antigo Conselho Consultivo em um Conselho de Administração, formalmente eleito por Assembleia. Tal Conselho, em dezembro de 2020, era formado por quatro Conselheiros, eleitos por assembleia, e mais três membros Consultores com atuação estratégica por meio de contrato de prestação de serviços. Nesse cenário, já contávamos com dois Comitês –

de Auditoria e de Estratégia e Finanças, que se reuniam periodicamente, buscando assertividade e segurança nas deliberações e tomadas de decisões.

A estrutura foi reformulada a partir de fevereiro de 2021 com a formalização do Conselho de Administração (CAD), eleito através de Assembleia Geral. Nesse novo formato, o CAD conta também com o assessoramento de quatro Comitês Consultivos: Comitê de Auditoria, Comitê de Estratégia e Finanças, Comitê de Inovação e Comitê de Pessoas. Na oportunidade da eleição do CAD, o Comitês de Auditoria e de Estratégia e Finanças, foram formalizados, com definição de um mandato de 02 anos, bem como a eleição de seus membros. Já os Comitês de Inovação e de Pessoas, embora já atuantes com reuniões periódicas, possuem previsão de formalização pelo CAD, com aprovação de seus regimentos internos e eleição de membros ainda em 2021.

2020	2021
Conselho Consultivo	Conselho de Administração
04 conselheiros eleitos por assembleia e 03 membros consultores	03 acionistas e 04 conselheiros independentes
Comitês de Assessoramento	Comitês de Assessoramento
Auditoria Estratégia e Finanças	Auditoria Estratégia e Finanças Inovação Pessoas



\* A atual cadeira da VP de Finanças e Relação com Investidor encontra-se em processo de contratação até o fechamento do presente relatório

## Conselho de Administração (CAD)

**Membros:** 7 membros, sendo 03 acionistas da Companhia e 04 Conselheiros Independentes, incluindo o Presidente do Conselho de Administração, eleitos em Assembleia Geral realizada em fevereiro de 2021, para um mandato de 02 anos. Ao final do ano de 2020, o Conselho se apresentava em formato Consultivo, com apenas 04 membros eleitos formalmente por Assembleia, aliado à 03 Consultores, prestadores de serviços através de pessoa jurídica.

**Funções:** debater e deliberar sobre as questões de interesse da Empresa.

**Nomeação:** os três acionistas majoritários são parte do Conselho de Administração. Os demais conselheiros são independentes e definidos a partir de avaliação de perfis/candidatos indicados e nomeação via instrumentos estatutários (Atas do CAD e Estatuto). O processo conta com assessoria da Fundação Dom Cabral.



O Conselho de Administração da Empresa reúne-se periodicamente, e conta com uma agenda previamente definida com temas relevantes e apresentações dos mais variados assuntos de interesse, podendo reunir-se extraordinariamente, conforme a necessidade.

Nos últimos anos, fizeram parte da pauta temas como acompanhamento de mercado e concorrência, resultados, posição financeira, orçamentos e planos de negócio, avaliação e deliberação sobre projetos estratégicos, programa de Compliance, acompanhamento da qualidade de gestão, relacionamento com acionistas, gestão de riscos, projetos de inovação, avaliações de estratégia de crescimento via aquisições, além da agenda de abertura de capital.

## Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração



### Comitê de Auditoria

Membros e nomeação: Composto por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) membros, eleitos e destituíveis pelo CAD para um mandato de 2 (dois) anos, permitida a reeleição.

Função: Órgão interno independente, de caráter consultivo e permanente, visa suportar o Conselho de Administração no que concerne ao gerenciamento de riscos e controles internos, bem como no controle sobre a qualidade das demonstrações financeiras e compliance – trazendo confiabilidade e integridade das informações para proteger a organização, contando também com especialistas nas mais diversas áreas para atender às demandas dos tomadores de decisão, nos termos de seu Regimento Interno.



### Comitê de Estratégia e Finanças

Membros e nomeação: Composto por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) membros eleitos e destituíveis pelo CAD para um mandato de 2 (dois) anos, permitida a reeleição.

Função: O Comitê atua informando e aconselhando o Conselho de Administração na análise da estratégia da empresa, bem como nas deliberações referentes às políticas mercadológicas e financeiras, nos termos de seu Regimento Interno.



### Comitê de Inovação

Membros e nomeação: Composto por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) membros eleitos e destituíveis pelo CAD para um mandato de 2 (dois) anos, permitida a reeleição.

Função: O Comitê atua informando e aconselhando o Conselho de Administração na análise da estratégia da empresa, bem como nas deliberações referentes às políticas mercadológicas e financeiras, nos termos de seu Regimento Interno.



### Comitê de Pessoas

Membros e nomeação: Composto por, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) membros, eleitos e destituíveis pelo CAD para um mandato de 2 (dois) anos, permitida a reeleição.

Função: O Comitê visa apoiar o Conselho de Administração no foco para a estratégia de pessoas da Companhia, impulsionando a atração, o crescimento, o desenvolvimento e a retenção de pessoas talentosas com as capacidades certas para executar e entregar a estratégia de crescimento e evolução que são esperados pela Companhia, nos termos de seu Regimento Interno.

As questões ambientais e sociais eventualmente permeiam as discussões dos comitês constituídos. Vale ressaltar que os Comitês de Assessoramento ao CAD são consultivos, não estatutários e vêm se profissionalizando, aperfeiçoando seus Regimentos Internos e suas funções estratégicas, de acordo com o desenvolvimento da Governança da Companhia. As decisões são referendadas pelo CAD, sempre observando o estatuto e as atribuições de cada Comitê, nos termos de seus Regimentos Internos.



## Diretoria Executiva

**Membros:** 05 (cinco) membros.

**Função:** Gerenciar os recursos e operações de modo geral e estabelecer a ponte entre o operacional e o Conselho de Administração.

**Nomeação:** Os membros da Diretoria Executiva são formalmente eleitos pelo Conselho de Administração para um mandato de 02 (dois) anos. Dos membros da Diretoria, um recebe a designação de Diretor Presidente e os demais são eleitos para os cargos de Diretor-Vice Presidente Financeiro e de Relações com Investidores, Diretor Vice-Presidente de Operações, Diretor Vice-Presidente de Gente, Gestão e Sustentabilidade, Diretor Vice-Presidente de Marketing e Vendas, ou são eleitos para o cargo de Diretores sem designação específica, podendo haver cumulação de funções.

No primeiro semestre de 2020, foi instituída uma nova estrutura, com quatro Vice-presidências. Com a reorganização executiva, os temas ambientais e sociais deixaram de ser gerenciados pela Diretoria de Produção e passaram a ser responsabilidade direta da Vice-presidência de Gente, Gestão e Sustentabilidade (GGS).



### Conflito de Interesses

Atualmente, os potenciais conflitos de interesse de acionistas no CAD são tratados de forma transparente. Não adotamos qualquer política diferenciada de identificação e administração dessas ocorrências, pois entende que os regulamentos legais atualmente em vigor são instrumentos eficientes e suficientes para identificar, administrar e, quando necessário, coibir a tomada de decisões conflitadas pelos administradores. Portanto, acionistas participantes do CAD obedecem aos trâmites internos e à governança estabelecidos para acessar dados e informações da Empresa, como as diretrizes de Política de Transações com Partes Relacionadas.



### Capacitação da Alta Liderança

Entendemos que uma governança consistente passa também pela manutenção de uma liderança com experiência, independência e aptidão para contribuir frente aos mais diferentes desafios. O nosso processo de melhoria contínua inclui a capacitação dos membros dos mais altos órgãos de governança da Empresa. Os membros do CAD passam por programas de treinamento junto a escolas de negócio, voltados para Governança Corporativa e consultorias especializadas.

## Pandemia Covid-19



### Comunicação face a face com o Presidente

Em 2020, implantamos o programa de comunicação Face a Face com o Presidente. Foram realizados encontros on-line mensais com todas as lideranças da empresa (Palavra do Presidente) para alinhamento do cenário e mobilização conjunta sobre os temas relevantes. Vale destacar que a alta liderança já possui uma rotina de encontros com o Presidente para constante troca e compartilhamento de ideias.

Também aconteceram encontros virtuais com pequenos grupos de colaboradores das fábricas (Café com Presidente), respeitando todo o protocolo de prevenção da Covid-19, para gerar aproximação do CEO com as equipes da operação. Foram realizados encontros on-line com todos os colaboradores da nossa Empresa para comunicação geral de temas importantes, como aquisição da Fricasa Alimentos e encerramento do ciclo anual de negócios e resultados.



## Gestão de Riscos

Em novembro de 2019, implantamos as bases para a estruturação da área e do processo de gerenciamento de riscos corporativos. O projeto foi contratado e acompanhado pela Diretoria Executiva, pelo COUAD (Comitê de Auditoria - assessoramento ao CAD) e pelo Conselho de Administração até a sua conclusão.

Em fevereiro de 2020, nós instituímos a função de Gestão de Riscos Corporativos da Empresa, que foi responsável pela coordenação técnica do projeto de implantação da gestão de riscos que se concluiu em julho de 2020. Atuamos em busca da proteção para todo e qualquer tipo de risco que possa impactar as suas atividades e operações e o atingimento dos objetivos traçados pela alta administração. Os riscos do negócio estão segregados em 5 pilares: estratégico, conformidade, operacional, cibernético e financeiro.

Elenilda do Carmo de Freitas – Viçosa

### Risco Estratégico

Reflete o risco de implementação de uma estratégia errada, inadequada ou ineficaz que deixe de atingir os objetivos da Companhia.

### Risco de Conformidade (Compliance)

Representa o risco de estar sujeito a quaisquer sanções legais de cunho reputacional ou regulatórias, ou prejuízo financeiro que a Companhia possa sofrer em decorrência de sua falha em cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, políticas internas, códigos de conduta e padrões de boas práticas.

### Risco Operacional

Significa o risco de prejuízo devido a falhas, deficiências ou inadequação de processos, pessoal e sistemas internos ou eventos externos, incluindo, mas não se limitando, risco de compliance associado à inadequação ou deficiência em contratos, assim como sanções devidas ao não cumprimento de leis e regulamentos e indenizações de danos causados a terceiros resultantes das atividades da Empresa. Também inclui fraudes internas e externas.

### Risco Cibernético

Refere-se ao risco relacionado à perda, ao mau uso ou à divulgação não autorizada de dados pessoais sensíveis ou informações confidenciais de acionistas internos ou externos que possam causar danos ou transtornos a qualquer indivíduo, ameaçar os negócios da Companhia ou prejudicar sua reputação.

### Risco Financeiro

Riscos que afetam as operações financeiras, em virtude de fatores de mercado, assim como seu equilíbrio financeiro, no que tange ao cumprimento de obrigações e sua capacidade de contrair capital de terceiros. Dividem-se assim em três segmentos:

(A) Riscos de Mercado | risco de prejuízo devido à variação em operações que envolvam flutuações na taxa de câmbio, taxas de juros e preços de commodities.

(B) Riscos de Crédito | risco relativo à inadimplência de clientes devido à falta de capacidade financeira para honrar suas dívidas, falhas de comunicação entre a Companhia e seus devedores, desavenças entre a Companhia e seus devedores acerca dos montantes devidos e outras.

(C) Riscos de Liquidez | risco de falta de capacidade financeira da Companhia para pagar suas dívidas previstas e imprevistas, efetivas e futuras, incluindo operações com garantias, sem afetar suas operações do dia a dia e sem incorrer em perdas significativas.

No segundo semestre de 2020, foi estabelecida a área de Gestão de Riscos e Controles Internos, subordinada à Vice-Presidência de Finanças e Relações com Investidores, bem como seu respectivo plano de trabalho, marcando o início do processo de gerenciamento de riscos e controles associados.

A área de Gestão de Riscos e Controles internos, durante o segundo semestre de 2020, elaborou e submeteu à aprovação da Administração a Política de Gerenciamento de Riscos e a Metodologia de Gestão de Riscos e Controles Internos. Além disso, foi realizado o primeiro ciclo do processo de gerenciamento

de riscos na organização, compreendendo as etapas de identificação, análise, avaliação, concepção do plano de tratamento dos riscos inerentes aos negócios e pertencentes a estas categorias e a validação do Registro de Riscos e Controles pela cadeia de gestão responsável (risk owner).

O Gerenciamento de Riscos Corporativos é parte do processo de Governança Corporativa e considera a atuação conjunta dos órgãos de governança de acordo com o conceito das 4 linhas de defesa:

1º Linha	2º Linha	3º Linha	4º Linha
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Gestão Operacional com as funções de suporte, representadas pelas diretorias, gerências e demais colaboradores das unidades de negócio que atuam nas operações e processos do dia-a-dia.</li> <li>• Devem gerenciar o desempenho e os riscos assumidos de acordo com o estabelecido na política e na norma.</li> <li>• Implementam controles, planos de ação e prestam contas, tempestivamente, das informações relacionadas à Gestão de Riscos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As áreas de controles e funções de gerenciamento, representadas pela Gestão Integrada de Riscos de Negócio, Compliance, Controles Internos com assessoramento da área de Segurança da Informação.</li> <li>• Devem orientar, monitorar e avaliar a aderência aos padrões e políticas definidas e dar suporte a 1ª linha de defesa a atingir os objetivos da Empresa.</li> <li>• Facilitar, comunicar e monitorar as práticas de Gestão de Riscos e auxiliar na identificação de riscos segundo o apetite a riscos estabelecido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As funções de garantia, representadas pela Auditoria Interna, responsável por realizar auditorias ou revisões de práticas de gestão identificando problemas e oportunidades de melhoria com independência e autoridade para recomendações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As funções de Auditoria Externa Independente, que tem por missão profissional avaliar a qualidade dos controles internos voltados para o preparo de demonstrações financeiras. Nesse papel, a Auditoria Externa Independente é também uma linha de defesa, pois tem que reportar à Empresa as fragilidades em tais controles, se encontrarem.</li> </ul>

Para 2021, temos como objetivo a expansão do gerenciamento de riscos, o monitoramento do Indicadores Chave de Riscos (KRI), bem como a implantação do processo de avaliação da efetividade dos controles críticos associados aos riscos avaliados.

A estrutura e os processos de gerenciamento de riscos e controles internos seguem a evolução da nossa Empresa quanto ao crescimento e ampliação do escopo de atuação e se desenvolve com a abrangência dos diversos níveis organizacionais, com participação ativa dos responsáveis pelos riscos (risk owner) e com a liderança e o comprometimento da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração.

## case

# Programas CCQ + Ver&Agir

## Transformando ideias em grandes resultados

Programas de melhoria contínua trazem grandes resultados para a empresa e seus colaboradores.

A qualidade é algo inerente aos negócios da Pif Paf. Prova disso é a repercussão da efetividade e dos bons resultados alcançados em seus projetos de gestão e melhoria contínua. Em 2019 a Empresa conquistou, pelo terceiro ano consecutivo, o primeiro lugar em O Grande Encontro - Equipes de Alta Performance, promovido pela União Brasileira para a Qualidade (UBQ). **O tricampeonato nacional foi conquistado pelo time de colaboradores "Melhorias Sempre", da unidade de Leopoldina (MG), que venceu a premiação na categoria CCQ (Círculo de Controle da Qualidade) com o projeto "Lugar de Ingrediente é no Processo", focado na redução de perdas e desperdícios de matéria-prima.**

Após a implantação da iniciativa, o grupo conseguiu reduzir 61% de todo resíduo de matéria-prima descartado nas embalagens de requeijão, polpa de tomate e margarina. Além de proporcionar um ganho financeiro à empresa, quase **8 mil quilos de resíduos orgânicos deixarão de ser descartados** anualmente e as embalagens são todas recicladas.

Uma das políticas da Empresa é estimular o protagonismo dos profissionais na busca de soluções e de melhorias que têm impacto no dia a dia de trabalho. Os projetos do CCQ já fazem parte da rotina há mais de 15 anos, tendo papel fundamental no crescimento da Pif Paf e no desenvolvimento de seus colaboradores. **"O ganho para as pessoas é real e muito nítido. O grande diferencial do programa está em ampliar a visão dos participantes e estimular a capacidade de pensar além, de enxergar melhor o todo e encontrar boas soluções para nossos processos e produtos",** afirma Thiago Bessa, Líder e membro do time de Leopoldina.

Segundo ele, tudo isso tem a ver com o propósito de buscar - cada vez mais - o engajamento das pessoas na construção da Qualidade, para que elas percebam a importância de como o trabalho delas mobiliza e impacta uma empresa inteira. **"O projeto precisa ser prazeroso e fazer sentido para quem o executa. Não é algo distante da nossa realidade! Vejo que é fundamental ter pessoas engajadas e sempre motivadas a continuar resolvendo problemas e trazendo soluções para a Empresa",** acrescenta.

Com a vitória de mais um título, a Pif Paf figura entre os melhores projetos nacionais que buscam contribuir para uma sociedade ainda mais sustentável.

“

**É algo que fortaleceu bastante a nossa Empresa como uma referência no mercado. Hoje, muitas instituições nos procuram para conhecer melhor o programa, seus principais valores e resultados”,** relata a Gestora de Qualidade, Roberta Madureira.

De acordo com Thiago, a premiação também trouxe visibilidade para as pessoas que trabalham no projeto e uma carga bastante positiva para a unidade, sendo mais um fator de motivação para outros colaboradores se engajarem no Programa CCQ. **"Ter um título nacional que se propõe a fazer a diferença pela empresa traz uma vontade de continuar nesse caminho e de sempre atrair novas pessoas. Existe um ganho de pertencimento e de orgulho em fazer parte da equipe. O título pertence a todo mundo que contribuiu para alcançarmos esses grandes resultados",** conclui o Líder.

2019



**1º lugar**

O Grande Encontro  
- Equipes de Alta  
Performance UBQ



**- 61%**

de matéria-prima  
descartada em  
embalagens



**-8mil kg**

de resíduos  
orgânicos  
descartados

## VER & AGIR

**VER & AGIR** é um programa de identificação de oportunidades de melhorias que caminha junto do Círculo de Controle da Qualidade (CCQ). Eficaz para a solução imediata de problemas comuns ou de baixa complexidade, mas que interferem muito na gestão do negócio. A iniciativa utiliza um método de gestão simples e integrado, onde é possível registrar a identificação do problema, suas respectivas causas e soluções, bem como os principais ganhos e resultados alcançados.

Por ano, cerca de 400 registros de soluções são feitos espontaneamente por colaboradores e equipes de diversas unidades da Pif Paf. Além de incentivar nos profissionais a autonomia e a corresponsabilidade para resolver problemas, o programa potencializa as iniciativas previstas no plano estratégico.

## CCQ

CÍRCULO DE CONTROLE DA QUALIDADE

Os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ) existem na Pif Paf desde 2001 e são abertos a todos os colaboradores da Empresa. Além de trabalhar o desenvolvimento das pessoas, o principal foco do programa é envolver profissionais de diferentes áreas de atuação para que juntos possam contribuir com soluções de melhoria contínua e resoluções de problemas relacionados à segurança, qualidade, produtividade e custos.

O programa CCQ acontece em ciclos anuais. Os colaboradores participam, voluntariamente, e formam grupos multidisciplinares que desenvolvem projetos que vão desde a área da segurança ao meio ambiente. Todos os trabalhos passam por avaliação de uma banca técnica e são compartilhados em mostras regionais e corporativas, como eventos de estratégia e qualidade.

Ao utilizar o CCQ em suas atividades, a Pif Paf produz com mais qualidade, valoriza o trabalho de seus colaboradores, trabalha com maior eficiência, engaja diversos profissionais na gestão da qualidade e soluciona seus problemas de forma mais eficaz, tornando-se uma organização que busca evoluir constantemente ao lado das pessoas.



Grupo “Melhorias Sempre”, ganhador do tricampeonato da UBQ em 2019 - Unidade Leopoldina

# Ética, Integridade e Compliance

[102-16, 102-17, 103-1, 103-2, 103-2, 205-1, 205-2, 205-3]

## Correlação com os ODS e Indicadores do Pacto Global: Ética e Integridade

Entendemos o papel do Compliance na construção de uma sociedade mais justa, por meio do combate à corrupção, da promoção de mercados equilibrados e competitivos e da garantia de que as pessoas serão respeitadas e protegidas contra abusos de qualquer natureza. Além disso, a abordagem de Compliance é instrumento essencial para garantir conformidade e prevenir riscos.

Formalmente implantada em dezembro de 2017, a gestão desses temas tem evoluído de forma dinâmica e em linha para a promoção de uma empresa forte, eficaz e transparente, bem como para reduzir os riscos relacionados à responsabilidade social, às práticas trabalhistas, à sustentabilidade ambiental, ética e, ainda, ao empenho para a mitigação das práticas de fraude, suborno e corrupção. O nosso Código de Conduta, que apresenta as diretrizes para balizamento das ações e decisões de todos os nossos profissionais, foi reformulado em 2018 para trazer orientações sobre as principais questões contemporâneas.

Para dar segurança àqueles que presenciaram eventuais atitudes e práticas em desacordo com as nossas diretrizes, disponibilizamos

o Canal Aberto, um meio independente de recebimento e encaminhamento de denúncias. Atualmente, a área está incorporada à estrutura da Gerência Executiva de Auditoria Interna, contando com orçamento e equipe própria. Esse modelo de governança agregou ainda mais autonomia e recursos para o fortalecimento do programa de Compliance através da ampliação de ferramentas e do desenvolvimento de novas estratégias. Como avanço desse trabalho, a nossa Empresa adquiriu uma ferramenta de Big Data Analytics para aplicação dos processos de Due Diligence e de Background Check.

Como signatária do “Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção”, do Instituto Ethos, firmamos compromissos voltados para a promoção de um mercado mais íntegro e ético, da erradicação do suborno e da corrupção. Em 2020 publicamos a Política Anticorrupção que apresenta regras de conduta perante nossas relações com autoridades e agentes do setor público, bem como orienta os colaboradores a evitar possíveis conflitos e violações da Lei 12.846/13.

## A Receita de Sucesso da Pif Paf

Em 2019, nossos colaboradores foram mobilizados para conhecer a cultura organizacional e as novas atualizações do nosso jeito de ser. A campanha, denominada “A Receita de Sucesso da Pif Paf”, teve como protagonistas os próprios colaboradores e adotou uma linguagem simples para conectar a missão, a visão e os norteadores da Empresa com o dia a dia de trabalho de todo o time.

Inicialmente, a mobilização envolveu as principais lideranças em um evento anual de desdobramentos do plano estratégico. O plano de comunicação se desdobrou com mensagens específicas para os líderes de todas as nossas unidades para posterior desdobramento para suas equipes. Por fim, os canais de comunicação interna da Empresa foram amplamente alimentados com conteúdos didáticos para apoio e disseminação da campanha: e-mails, intranet, mural, TV corporativa, jornal impresso, WhatsApp, Canal do Gestor, indoors, plotagem de áreas comuns, entre outros materiais gráficos.

## Principais Pilares:

### 1 Patrocínio da Alta Administração

Desde a implementação do nosso programa de Compliance, a alta administração está engajada com o acompanhamento constante do desenvolvimento das iniciativas e dos resultados, tendo como foco prioritário no plano estratégico da Empresa o fortalecimento da governança, do Compliance e dos riscos. Atualmente, o Compliance responde diretamente ao CEO e conta com a supervisão técnica e suporte de dois comitês: Auditoria e Ética e Compliance.

O Comitê de Ética e Compliance é composto pelo CEO, pela VP de Gente, Gestão e Sustentabilidade e um representante da área Jurídica. Ele trata das análises das atividades do compliance, bem como julga e determina as medidas disciplinares dos temas de conduta. Já o Comitê de Auditoria é um órgão de assessoramento do Conselho de Administração no qual o Compliance Officer presta conta do andamento das atividades desenvolvidas.





## 2

### Código de Conduta e Políticas

O atual Código de Conduta é a base de diretrizes que pautam nossa atuação corporativa, cuja última revisão foi aprovada em reunião do CAD em fevereiro de 2021. Esse instrumento se aplica a todos os nossos administradores e colaboradores, abrangendo inclusive, clientes, prestadores de serviços, parceiros e fornecedores, visando estabelecer princípios e diretrizes que devem orientar as relações internas e externas, decisões de negócios, bem como atitudes e ações da Empresa nas suas diversas relações. As diretrizes e orientações contidas no Código de Conduta são de conhecimento de todos os colaboradores, dirigentes, estagiários, temporários, jovens aprendizes e prestadores de serviços internos, bem como dos demais públicos pertinentes.

Temos, ainda, normas internas voltadas à integridade que reúnem um conjunto de mecanismos e procedimentos utilizados na prevenção, detecção e combate a desvios de conduta e descumprimentos da legislação aplicável, tais como fraude e corrupção. Esses documentos refletem nossa ideologia organizacional e buscam estabelecer condutas que orientam o negócio e os relacionamentos, por meio da governança corporativa e dos colaboradores de forma ética e transparente.

As sanções aplicáveis em caso de violação às regras do Código de Conduta ou à sua essência, estão previstas na legislação civil, penal e trabalhista aplicável, podendo variar entre “feedback orientativo”, advertência oral e/ou escrita, suspensão, destituição da função gerencial e dispensa do colaborador por justa causa, dependendo da gravidade, além da legislação civil, penal e trabalhista aplicável.

Por meio do nosso Comitê de Ética e Compliance, coordenamos, estruturamos e realizamos treinamento sobre o Código com periodicidade anual ou sempre que houver alterações/atualizações, abrangendo todos os envolvidos, quais sejam, diretores, conselheiros fiscais, conselheiros de administração, colaboradores e estagiários, no momento da sua admissão.

Para o ano de 2021, o nosso foco está na definição e padronização dos processos de Due Diligence, Conflito de Interesse e nas Auditorias dos processos que possuem impacto no programa de Compliance, tais como: Política de Relacionamento com Agentes Públicos, Política de Suprimentos, Normas e Procedimentos voltados aos processos financeiros, dentre outros.

## 3

### Avaliação de Riscos de Compliance

O nosso programa de Compliance contou com um diagnóstico e uma análise de riscos envolvidos na Empresa. Essa avaliação foi um importante insumo para a criação de um plano de ação estruturado, com definição de estratégias responsáveis e diferentes etapas, sendo coordenado pela área de Gestão de Riscos da Empresa.

## 4

### Treinamentos, Comunicação e Incentivos

A partir de 2019, diversos temas e ferramentas relacionados ao Compliance foram introduzidos nos nossos programas de capacitação, de treinamento e de integração. Eles também fizeram parte de ações de mobilização e sensibilização dos colaboradores, esclarecendo pontos do Código de Conduta e estimulando a promoção de práticas voltadas para o comportamento ético.

A comunicação é um processo constante na nossa Empresa e acontece a partir da realização de palestras internas, treinamentos anuais de combate ao assédio, publicações internas via TV corporativa, cartazes, vídeos e podcasts e demais canais de comunicação com os colaboradores. Os treinamentos e as campanhas são planejados para alcançar diferentes níveis e públicos, e têm como propósito a simplificação dos temas de Compliance e a conscientização da conduta. Os colaboradores são incentivados a relatar eventuais descumprimentos do programa e situações de conflito de interesse.

## Pif Paf Alimentos recebe Selo Mais Integridade pelo terceiro ano consecutivo



**Certificação do Ministério da Agricultura reconhece as boas práticas de gestão, ética e sustentabilidade das companhias brasileiras do agronegócio.**

A Pif Paf Alimentos conquistou, novamente, a certificação do “Selo Mais Integridade”, promovido pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). Este é o terceiro ano consecutivo em que a empresa recebe a premiação, representando os setores de aves e suínos do país. Desta forma, a Pif Paf segue autorizada a utilizar o Selo 2020/21 nas embalagens de todos os seus produtos. O prêmio Selo Mais Integridade reconhece empresas e cooperativas do agronegócio que desenvolvem boas práticas de integridade, ética, responsabilidade social e sustentabilidade, adotando iniciativas de governança e de gestão capazes de evitar desvios de conduta e de fazer cumprir a legislação, em especial a Lei Anticorrupção.

O Selo Mais Integridade é de uso restrito, registrado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) e validado pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social pelo período de um ano. Para conseguir a certificação, é preciso comprovar a implementação de programa de Compliance, de código de ética e conduta, de canais de denúncias e consolidar essa cultura internamente. Além disso, as obrigações trabalhistas precisam ser cumpridas rigorosamente, assim como as práticas devem estar em consonância com as metas para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), entre outras exigências.

## PIFCAST: novo podcast da Pif Paf ganha destaque em premiação

Pensando em inovação, conectividade e praticidade, os módulos de treinamento relacionados ao Código de Conduta e ao Combate ao Assédio foram reformulados e gravados em 2020 para o formato de mídia Podcast. A prática interna foi premiada pelo Selo Mais Integridade, figurando entre as três propostas mais inovadoras das empresas participantes. Além de facilitar a acessibilidade, o modelo digital de treinamentos funcionou como uma alternativa criativa diante do cenário de pandemia. Através dos diversos canais da empresa, como o e-mail marketing, o Canal do Gestor e outras ferramentas de comunicação, a Pif Paf tem garantido a capilaridade e a mobilização de todos os seus colaboradores.

Foram gravados episódios em formato de roda de diálogos entre colaboradores especialistas no assunto, roteirizados com uma linguagem simples e de fácil compreensão. Quatro ondas de divulgação interna foram geradas nos grupos de WhatsApp, que mobilizaram o uso dessas mídias nos mais diversos momentos de interação das equipes, como nos Diálogos Diários de Segurança (DDS), nas reuniões corporativas, na integração de novos colaboradores, nos encontros de lideranças, dentre outros.



Para mais informações, clique na imagem:  
Prática Selo Mais Integridade 2020/21

## 5 Controles Internos, Monitoramento, Auditoria e Melhoria Contínua

O nosso Programa de Compliance conta com um conjunto de ações coordenadas entre as áreas de Auditoria Interna e de Gestão de Riscos Corporativos, que monitoram os processos que possuem vulnerabilidades e que podem afetar o Compliance, tais como o monitoramento das transações financeiras, contábeis, fiscais, contratações, dentre outras.

## 6 Avaliação de Fornecedores e Compliance Individual

Em 2020, iniciamos o processo de amadurecimento de um dos pilares do nosso programa de Compliance e implementamos o processo de Due Diligence de fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, tal como o background check. Essa implementação consistiu na definição de métodos e processos, aquisição de ferramentas tecnológicas e aumento no quadro de colaboradores. O planejamento conta com a aplicação e análise a partir da identificação e seleção dos fornecedores, parceiros e prestadores de serviço que representem maior risco às operações da empresa. A previsão é que a partir de abril de 2021 estes processos já estejam na rotina da Empresa.

## 7 Canal de Denúncias, Investigação e Mecanismos Disciplinares

O Canal Aberto é uma plataforma de gestão e monitoramento dos relatos relacionados às infrações ao nosso Código de Conduta. A ferramenta é operacionalizada por uma empresa terceira especialista. Essa iniciativa permite o contato direto dos colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócio ou terceiros para o reporte de condutas antiéticas, ilegais, e/ou contrárias às políticas internas e aos valores da Empresa.

Nosso canal é um meio de comunicação seguro, sigiloso e anônimo que pode ser acessado: (i) de forma on-line, no website “canalabertopifpaf.com.br” (24 horas por dia); e (ii) por meio do telefone: 0800 377 8044 (de segunda à sexta-feira, das 08 às 20h). Os relatos são avaliados, apurados e respondidos individualmente, pela área de Compliance, garantindo sigilo, anonimato e a devida proteção do denunciante contra possíveis retaliações. Em caso de denúncia contra membros das áreas responsáveis pela apuração dos relatos, adotamos fluxos diferenciados de tratamento como forma de garantir a adequada segregação.

Para apuração e tratativas dos relatos, outras áreas relacionadas ao teor da denúncia são envolvidas. Partindo da finalização da apuração, os resultados são discutidos junto ao departamento jurídico para definição de encaminhamentos e, na sequência, validados com o Comitê de Ética e Compliance.

A grande maioria das denúncias referem-se a desvios de comportamento, descumprimento de normas internas e conflitos de interesse. No período de 2019 e 2020, das 532 denúncias registradas em nosso canal, após os encaminhamentos internos para apuração, geraram-se 511 medidas disciplinares como advertências, feedback orientativo, planos de ação, desligamentos e monitoramentos. Em 2020, houve um aumento de 3 pontos percentuais quando comparado a 2019. Esse comportamento pode ser atribuído à notoriedade e segurança que o Canal de Denúncias proporciona dentro da nossa empresa, sendo um aspecto positivo para a apuração dos fatos.

**Abertura de relatos via  
Canal Aberto:  
[www.canalabertopifpaf.com.br](http://www.canalabertopifpaf.com.br)**

**0800 377 8044**

**Dúvidas:  
[compliance@pifpaf.com.br](mailto:compliance@pifpaf.com.br)**

## Combate ao Assédio e Importunação

O relacionamento entre nossos colaboradores deve ser pautado por respeito e cuidado e alinhado com o nosso propósito. A Pif Paf condena todo e qualquer tipo de agressão, abuso de poder, assédios moral ou sexual, assim como qualquer outra forma ou comportamento que possa ser considerado ofensivo. Um caso isolado de assédio sexual em 2012, agiu como importante insumo para fortalecer nossa cultura de combate ao assédio e importunação sexual. O episódio motivou a reformulação dos treinamentos e intensificação, principalmente, das ações de sensibilização sobre tais temas para todos os colaboradores.



### Ações Implementadas

- › Treinamentos contra assédio e importunação sexual.
- › Capacitação dos nossos profissionais ligados à gestão e liderança contra práticas inadequadas.
- › Campanhas anuais de comunicação para os temas de prevenção e repúdio aos crimes de importunação e assédio sexual em nossos diversos canais.
- › Criação do Canal de Denúncia (Canal Aberto) on-line e telefônico, gerido por empresa terceira e renomada (ICTS/PROTIVIT), com cunho imparcial.
- › A área de Compliance é responsável pela investigação de todas as denúncias recebidas através do canal.
- › O Comitê de Ética e Compliance é responsável pelas eventuais punições decorrentes de denúncias recebidas pelo canal, após o seu processo de apuração.

## Combate à Corrupção

Prezamos pela integridade no ambiente corporativo e trabalhamos para evitar impactos em toda nossa cadeia de operação, tanto no funcionamento da produção quanto na legalização dos processos. Nos anos de 2019 e 2020, não houve nenhum caso de corrupção registrado.

Atualmente, o principal avanço para o tema foi o lançamento em 2020 de uma Política Anticorrupção, a qual está desencadeando uma série de implantação de processos de due-diligence e background check, conflitos de interesse, monitoramento de operações sensíveis e relacionamento com agentes públicos.

O nosso principal compromisso público assumido a respeito do tema é a assinatura do “Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção”, do Instituto Ethos, no qual assumimos a responsabilidade de promover um mercado mais íntegro e ético e contribuir para a erradicação do suborno e da corrupção.

## Comportamento Anticompetitivo

[103-1, 103-2, 103-3, 206-1]

A nossa Empresa, por meio de seu Código de Conduta, desencoraja fortemente quaisquer comportamentos anticoncorrenciais, práticas de truste e monopólio e outras ações anticompetitivas. Prezamos por um ambiente de livre concorrência e ético, valorizando um relacionamento respeitoso com os concorrentes.

Atitudes de desrespeito como a propagação de informações que afetam negativamente a imagem dos concorrentes, não são aceitas. Ainda nesse sentido, declaramos não contratar e, tampouco, compactuar com a contratação de empresas ou pessoas físicas para fins de espionagem industrial, obtenção e utilização ilegal de informações estratégicas.

Em 2019 e 2020, não houve ocorrência sobre práticas anticompetitivas e de concorrência desleal nos nossos canais internos. A Empresa também não recebeu nenhuma ocorrência dos respectivos órgãos reguladores/fiscalizadores sobre o tema.



# Bem-estar Animal

[FP9, FP10, FP11, FP12, FP13]

Em toda nossa cadeia produtiva, desenvolvemos um amplo conjunto de procedimentos e práticas para que os animais sejam tratados considerando aspectos físicos, mentais e emocionais. Entendemos que a garantia do bem-estar animal está relacionada com a ambiência e a funcionalidade das nossas instalações, do manejo adequado nas granjas, no transporte e no abate e no fornecimento da alimentação.

Independentemente se os animais são criados em parceiros integrados ou granjas pertencentes à Empresa, temos o compromisso de zelar pelo bem-estar e pelo alimento que será destinado ao consumo humano. Para isso, trabalhamos para que nossas práticas estejam sempre em sintonia com questões éticas que envolvam a produção animal, observando legislações aplicáveis, recomendações técnicas de organizações referência no tema e tendências de mercado, apoiados no princípio das cinco liberdades:

Além dos princípios éticos e de responsabilidade, o bem-estar animal também é um importante aliado para a nossa produtividade e qualidade dos produtos. O tema tem sido tratado transversalmente em nossa Empresa, fazendo parte dos desafios das áreas da Diretoria de Produção de Campo, Garantia da Qualidade e Sustentabilidade por meio da estruturação de políticas, formulação de diretrizes e monitoramento de indicadores.

- > Livre de fome e sede
- > Livre de desconforto
- > Livre de dor, lesões e doenças
- > Livre para expressar comportamento natural
- > Livre de medo e estresse

### Volume anual de produção/abates

	2019	2020
Aves	79.720.659	79.722.946
Suínos	546.554	778.377



## Medicamentos e Cuidados

Todo o processo de produção de aves e suínos é acompanhado e monitorado por médicos veterinários e técnicos especializados. É vedada a utilização de anti-inflamatórios e hormônios. Além disso, o uso de medicamentos e/ou qualquer outro produto só ocorre quando prescrito por veterinário e sua administração é feita em acordo aos procedimentos padrão construídos com respeito ao bem-estar animal.

Utilizando como base protocolos setoriais e requisitos de certificações em bem-estar animal, foram realizados diagnósticos para um melhor entendimento do nosso grau de maturidade na temática. Os resultados foram e continuam sendo utilizados como base para o desenvolvimento e planejamento de ações. Como primeiro passo, em 2019, foram desenvolvidos dois Manuais de Bem-Estar Animal voltados para a cadeia de suínos e aves de corte considerando alimentação, alojamento, gestão, comportamento e situações com potencial geração de medo e estresse.

## Compromissos

Em consonância com a nossa estratégia de sustentabilidade e exigências do mercado, estamos fortalecendo o Programa de Bem-Estar Animal com a adoção de compromissos públicos para toda a cadeia, participação em iniciativas e estruturação de um modelo de governança multidisciplinar em cooperação com diversas áreas da Empresa.

Está previsto para 2021 um modelo de governança que visa a alavancagem de ações e boas práticas de bem-estar animal com a formação de grupos multidisciplinares envolvendo diversas áreas da nossa Empresa.



## NOSSOS COMPROMISSOS

1. Garantir 100% das unidades fabris certificadas em bem-estar animal até 2025.
2. Utilizar apenas ovos de galinhas livres de gaiolas (processados e in natura), em toda nossa cadeia de suprimentos, completando a transição até 2025.
3. Garantir a não realização de castração cirúrgica em 100% dos suínos machos até 2022.
4. Tolerância zero em relação aos maus tratos dos animais, seja por abuso ou negligência.
5. Garantir que 100% das aves do sistema de integração sejam livres de gaiolas até 2021.
6. Implementar 100% de baias de gestação coletiva para matrizes suínas até 2030.
7. Implementar em 100% das granjas de aves, pelo menos um tipo de enriquecimento ambiental.
8. Implementar em 100% das granjas de suínos, pelo menos um tipo de enriquecimento ambiental.
9. Banir a mossa (corte de orelha – suínos) e substituir por outros métodos de identificação.
10. Redução do uso de antibióticos em aves.



## Cuidados observados na cadeia de produção

- > Regulagem e funcionamento dos sistemas de comedouros e bebedouros
- > Alimentação e água com qualidade e quantidade suficientes
- > Condições das instalações alinhadas aos princípios de Bem-estar Animal
- > Qualidade do trabalho dos colaboradores
- > Condições e qualidade das camas e galpões
- > Condições e densidade do sistema de alojamento
- > Número adequado de colaboradores com conhecimento técnico adequado para o bem-estar dos animais
- > Controle de pragas e roedores
- > Rotina de inspeções a equipamentos e instalações
- > Manejo no transporte e pré-abate
- > Localização das instalações
- > Limpeza e higienização das áreas
- > Vacinações e medicações administradas somente com suporte de serviço veterinário especializado
- > Qualidade microbiológica da água
- > Prevenção e tratamento de possíveis doenças ou condições adversas
- > Controle das características nutricionais das rações

## Campo

Nossos procedimentos são balizados em respeito às “Cinco Liberdades dos Animais”, estabelecidas pelo Farm Animal Welfare Advisory Council (FAWAC). No campo, nossos animais são criados em ambientes internos a partir de um sistema intensivo (confinamento total do início ao fim da criação), pautado por um forte programa de biossegurança que visa garantir a saúde dos plantéis.

Temos uma equipe técnica que orienta, treina e checa o cumprimento dos procedimentos de boas práticas de manejo aplicáveis ao bem-estar animal em toda sua cadeia produtiva própria e/ou integrada. O trabalho é suportado por uma agenda de reciclagem de treinamentos para os envolvidos nos processos e para novos integrantes da cadeia.



Fábrica de Ração - Patrocínio

## Aves

Trabalhamos para que as instalações envolvidas em nosso ciclo produtivo de aves sejam estruturadas e controladas para que ofereçam níveis adequados de ventilação, temperatura, umidade e proteção contra precipitação, ruído, insolação direta e ações de animais predadores. Quanto à alimentação e nutrição, garantimos que as aves recebam os recursos apropriados, tendo também espaços que não estimulem os animais ao comportamento competitivo. Os comedouros seguem a regra de serem distribuídos ao longo do alojamento, não devendo o frango caminhar mais do que quatro metros para se alimentar.

Observa-se o programa de luz, oferecendo períodos de luminosidade suficientes para permitir que as aves acessem os alimentos e a água. No processo de apanha, há técnicas de manejo padronizado desprovido ato de brutalidade ou procedimentos que causem algum tipo de lesão ao animal. As intervenções físicas são mínimas, ocorrendo somente em casos para reforçar o bem-estar das aves e seguindo procedimentos para prevenir ao máximo o estresse e a dor do animal.

## Barreiras biológicas

Os núcleos, onde são criados os plantéis de aves selecionadas para procriação, são dotados de barreiras biológicas com controle de biossegurança. Na prática, são barreiras de árvores (eucalipto) plantadas no entorno dos núcleos. Essas pequenas florestas dificultam a circulação de vírus e bactérias presentes no ar.



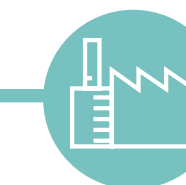




## Suínos

A alimentação é assistida e direcionada conforme a fase de desenvolvimento do animal e o ambiente é climatizado com o objetivo de alcançar maior conforto térmico. As intervenções físicas, quando necessárias, são padronizadas e possuem uma forte visão da promoção de bem-estar do animal.

Os sistemas de alimentação (comedouros e bebedouros) são estruturados de forma a garantir a condição adequada à alimentação sem causar estresse ou lesões. As instalações também são projetadas de modo a garantir a não ocorrência de lesões nos suínos, portanto, livres de superfícies pontiagudas e com restrição de contato com a rede elétrica.



## Indústria

Em nossas unidades frigoríficas, o programa de Bem-estar Animal é estruturado seguindo também os princípios das cinco liberdades. Nosso olhar se estende desde a apanha e o carregamento, passando pelo transporte, pré-abate e insensibilização. Diversas práticas são padronizadas e para garantir o cumprimento destes princípios e as legislações vigentes a empresa garante:

- › Monitoramento do tempo de jejum;
- › Capacitação e treinamento das equipes;
- › Conforto térmico dos animais nas áreas de descanso;
- › Equipamentos e instalações apropriadas, devidamente ajustados e com manutenção periódica;
- › Mantém procedimentos eficazes para garantir a correta insensibilização e sangria bem definidos e que amenizem o estresse e dor.

Todo o processo desde o recebimento dos animais no frigorífico, tempo de espera, condução, pendura, insensibilização e sangria são monitoradas diariamente pela equipe de produção e Garantia da Qualidade garantindo o bem-estar dos animais e a qualidade da carne.



Palmeiras do Goiás

As informações a respeito do nosso desempenho econômico nos anos 2019 e 2020 baseiam-se nas Demonstrações Financeiras dos exercícios, documentos auditados e validados pelos auditores independentes KPMG e Ernst & Young, respectivamente. A divulgação de conteúdos sobre a geração e a distribuição do valor econômico indica como compartilhamos a riqueza gerada entre as partes interessadas.

Ano a ano, a nossa Empresa tem aprimorado suas demonstrações no que se refere à elaboração, tempestividade e profundidade, apresentando evolução nos processos internos e adoção de práticas contábeis alinhadas às de organizações listadas na B3

**PRINCIPAIS RESULTADOS**

Dentre os indicadores relevantes que merecem ser ressaltados estão a receita da Empresa, os custos operacionais e com mão de obra, os pagamentos a provedores de capital e governo, além dos investimentos em comunidades locais.

**Valor Gerado (R\$ mil)**

	2019		2020	
<b>Receita operacional bruta</b>	2.446.151	100%	3.023.400	100%
<b>Vendas - Mercado interno</b>	2.284.632	93,4%	2.664.214	88,1%
<b>Vendas - Mercado externo</b>	161.324	6,6%	359.113	11,9%
<b>Receita de serviços prestados</b>	195	0,0%	73	0,0%

**Resultado operacional e econômico-financeiro**

[201-1] [ODS 8.1, 8.2]

Avaliando a performance financeira da Empresa, destaca-se o sólido crescimento da receita bruta de 23,6% em 2020 se comparada ao ano anterior, principalmente, pela aquisição da Fricasa Alimentos S.A., que foi responsável pela adição de 10,0% na receita bruta da Companhia e pelo aumento no preço do mercado interno e parte pelo mercado externo, que gerou um lucro bruto de R\$ 609.234 mil, maior em R\$ 57.310 mil, ou 10,4%, quando comparado com o exercício findo em 31 dezembro de 2019, que totalizou um lucro bruto de R\$ 551.924 mil. Esse aumento demonstra a nossa capacidade de executar o plano estratégico de crescimento sustentável, mesmo em um ambiente de incertezas encontrado na pandemia.

### Econômico-financeiro (R\$ mil)

	2019	2020
Receita líquida	2.175.802	2.680.091
CPV	(1.623.878)	(2.070.857)
Lucro bruto	551.924	609.234
Margem bruta	25,40%	22,70%
EBITDA	265.920	198.719
Margem EBITDA	12,20%	7,40%
Dívida líquida	37.570	211.218
Índice de alavancagem (Dívida líquida/EBITDA UDM Aj.)	0,14	1,06
Patrimônio líquido	456.727	607.460

A Receita Líquida de aproximadamente R\$ 2,7 bilhões em 2020, representa um aumento de 23,2% em relação a 2019, atribuído principalmente à elevação dos preços praticados no mercado interno e externo. O custo das vendas e serviços totalizou aproximadamente R\$ 2,1 bilhões em 2020, representando um crescimento de 27,5% em relação a 2019. Este fato é atribuído, principalmente, ao aumento nos custos com matéria prima e insumos de produção, acompanhando a subida dos preços no mercado interno e externo. Mesmo sob cenário de alta volatilidade em 2020, em consequência da pandemia de Covid-19, houve uma ampliação de 10,4% no Lucro Bruto, patamar considerado positivo pela nossa Empresa.

Quanto à queda da margem EBITDA de 265.920 (12,2%) em 2019 para 198.719 (7,4%) em 2020, o impacto foi gerado devido a um evento extraordinário em 2019, referente ao trânsito em julgado de uma ação da Empresa onde era requerido a recuperação de ICMS pela sua exclusão da base de cálculo de PIS/COFINS, que gerou um benefício na ordem de R\$ 67 milhões, reconhecido em Outras Receitas Operacionais, compondo e gerando grande efeito positivo no valor do EBITDA de 2019.



# Incentivos

[201-4] [ODS 16.5, 16.6]

Possuímos em nosso balanço econômico-financeiro valores referentes a auxílios governamentais. As subvenções da Empresa são reconhecidas contabilmente quando existe razoável segurança de que as condições estabelecidas serão cumpridas e o benefício será recebido. Dentre esses auxílios, temos subvenção para investimentos e incentivos fiscais.



Fábrica de Ração - Patrocínio

## Estado de Goiás

A nossa Empresa dispõe, junto à Secretaria da Fazenda do Estado de Goiás, de um Acordo de Regime Especial para a implantação do complexo agroindustrial beneficiado com o Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (Programa PRODUIZIR). O Frigorífico de Palmeiras de Goiás possui um benefício de incentivo em relação ao ICMS, regido pelo Decreto 5.265/2000.

Esse programa refere-se ao incentivo que o Estado nos proporciona para financiar parte do ICMS apurado na unidade durante o mês. Em contrapartida, a nossa Empresa precisa cumprir algumas metas que foram estabelecidas em contrato. Ao final de um ano, consolidamos as informações e enviamos todos os comprovantes para o Estado validar o cumprimento das obrigações. Tudo sendo aprovado, a parcela do ICMS que foi financiada é quitada (baixada a dívida). Caso alguma meta não seja cumprida, a Pif Paf perde os pontos que correspondem à mesma e o percentual que cabe àquela parcela do ICMS deverá ser pago com correções. Até o atual momento, as nossas metas foram 100% cumpridas.

Por meio da implantação da nossa unidade produtiva em Palmeiras de Goiás, a sociedade como um todo foi impactada com a geração de empregos e o desenvolvimento de programas de educação, treinamento e capacitação. Estes programas são desenvolvidos em parceria com o SENAI, o SESI e a FUNTEC, bem como o pagamento de bolsas para ensinos técnico e superior.

## Estado de Minas Gerais

Os frigoríficos de aves (Visconde do Rio Branco), de suínos (Patrocínio), Filial Embutido (Viçosa) e Filiais Comerciais Contagem e Araguari usufruem do benefício tributário do Estado de Minas Gerais, Crédito Presumido, cuja carga final nas saídas internas e interestaduais resulta em 0,10%.

O crédito presumido é uma técnica de apuração do imposto devido que consiste em substituir todos os créditos, passíveis de serem apropriados em razão da entrada de mercadorias ou bens, por um determinado percentual relativo ao imposto debitado por ocasião das saídas de mercadorias. As hipóteses de aplicação do crédito presumido para a nossa Empresa estão contidas no art. 75, inciso IV, do RICMS/MG e através de regime especial concedido pelo Estado de Minas Gerais.

### Crédito Presumido (vendas e transferências)

Períodos	Valor em R\$ mil
Ano 2018	R\$ 170.944
Ano 2019	R\$ 194.092
Ano 2020	R\$ 189.234



# Anexos

# Sumário de Conteúdo GRI

102-55

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
102-1	Nome da organização	Quem Somos				9
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Quem Somos				9
102-3	Localização da sede da organização	Quem Somos				9
102-4	Local de operações	Quem Somos				9
102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	Quem Somos				9
102-6	Mercados atendidos	Quem Somos				9
102-7	Porte da organização	Quem Somos				9
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Quem Somos				9
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-9	Cadeia de fornecedores	Quem Somos				9
102-9	Cadeia de fornecedores	Gestão de Fornecedores	12.7	1		49
102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Quem Somos				9
102-13	Participação em associações	Rede Desafio 2030				27
102-14	Declaração do mais alto executivo	Mensagem da Liderança				3
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Mensagem da Liderança				3
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Mudanças Climáticas	13.1; 13.2	7		54
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Quem Somos				9
102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Ética, Integridade e Compliance	16.5; 16.6	10		87

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	Ética, Integridade e Compliance	16.5; 16.6	10		87
102-18	Estrutura de governança	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-19	Delegação de autoridade	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-20	Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-21	Consulta a stakeholders sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-22	Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-23	Presidente do mais alto órgão de governança	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-24	Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-25	Conflitos de interesse	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-26	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-27	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-28	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-29	Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-30	Eficácia dos processos de gestão de risco	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
102-31	Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-32	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-33	Comunicação de preocupações cruciais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-34	Natureza e número total de preocupações cruciais	Estrutura de Governança e de Gestão	5.5; 9.4; 9.5; 16.6	10		77
102-35	Políticas de remuneração	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-36	Processo para determinação da remuneração	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-37	Envolvimento dos stakeholders na remuneração	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-38	Proporção da remuneração total anual	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-39	Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
102-40	Lista de grupos de stakeholders	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22
102-42	Identificação e seleção de stakeholders	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22
102-43	Abordagem para engajamento de stakeholders	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22
102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22



GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
102-47	Lista de tópicos materiais	Voltados Para o Bem Comum - Economia de Stakeholders	12.6; 16.6; 16.7; 17.14; 17.17			22
102-48	Reformulações de informações	Sobre este Relatório	12.6			5
102-49	Alterações no relato	Sobre este Relatório	12.6			5
102-50	Período coberto pelo relatório	Sobre este Relatório	12.6			5
102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	Sobre este Relatório	12.6			5
102-54	Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Sobre este Relatório	12.6			5
102-55	Sumário de conteúdo da GRI	Sumário de Conteúdo GRI				102
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Resultado operacional e econômico-financeiro	8.1, 8.2			98
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Mudanças Climáticas	13.1; 13.2	7		54
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	Incentivos	16.5, 16.6			100
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Comunidades Locais	1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7; 8.6; 10.2; 16.6	1	S	41
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Comunidades Locais	1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7; 8.6; 10.2; 16.6	1	S	41
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Ética, Integridade e Compliance	16.5; 16.6	10	S	87
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Ética, Integridade e Compliance	16.5; 16.6	10	S	87
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Ética, Integridade e Compliance	16.5; 16.6	10	S	87

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Comportamento Anticompetitivo	16.6		S	92
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Energia	7.2; 9.4	7; 8; 9	S	63
302-2	Consumo de energia fora da organização	Energia	7.2; 9.4	7; 8; 9	S	63
302-3	Intensidade energética	Energia	7.2; 9.4	7; 8; 9	S	63
302-4	Redução do consumo de energia	Energia	7.2; 9.4	7; 8; 9	S	63
302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Energia	7.2; 9.4	7; 8; 9	S	63
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Gestão da Água	6.3; 6.4; 9.4; 12.2; 12.6	7; 8; 9	S	60
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Efluentes	6.3; 9.4; 12.6	7; 8; 9		69
303-3	Captação de água	Gestão da Água	6.3; 6.4; 9.4; 12.2; 12.6	7; 8; 9	S	60
303-4	Descarte de água	Efluentes	6.3; 9.4; 12.6	7; 8; 9		69
303-5	Consumo de água	Gestão da Água	6.3; 6.4; 9.4; 12.2; 12.6	7; 8; 9	S	60
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Emissões	9.4; 13.2	7; 8; 9	S	70
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Emissões	9.4; 13.2	7; 8; 9	S	70
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Emissões	9.4; 13.2	7; 8; 9	S	70
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Emissões	9.4; 13.2	7; 8; 9	S	70
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Resíduos	12.3; 12.4; 12.5; 12.6	7; 8; 9	S	72
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Resíduos	12.3; 12.4; 12.5; 12.6	7; 8; 9	S	72
306-3	Resíduos gerados	Resíduos	12.3; 12.4; 12.5; 12.6	7; 8; 9	S	72
306-4	Resíduos não destinados para disposição final	Resíduos	12.3; 12.4; 12.5; 12.6	7; 8; 9	S	72
306-5	Resíduos destinados para disposição final	Resíduos	12.3; 12.4; 12.5; 12.6	7; 8; 9	S	72

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Gestão Ambiental	2.4; 6.3; 6.4; 7.2; 9.4; 12.4; 12.5; 12.6; 13.2	7; 8; 9	S	52
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Gestão de Fornecedores	12.7	1		49
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
401-3	Licença maternidade/paternidade	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-9	Acidentes de trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
403-10	Doenças profissionais	Saúde e Segurança Ocupacional	3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.9; 8.8	1	S	38
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Desempenho e Desenvolvimento Profissional	4.4		S	36
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Desempenho e Desenvolvimento Profissional	4.4		S	36
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Perfil dos Colaboradores	5.1; 5.5; 8.5; 8.8; 10.2; 10.3; 10.4	1; 2; 3; 6		29
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Diversidade e Não Discriminação	5.1; 5.5; 8.5; 10.2	1; 2; 6	S	33
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Liberdade de Associação Coletiva	8.8	3	S	33
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Trabalho Infantil	8.7	1; 2; 5	S	33
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Trabalho Forçado ou Compulsório	8.7	1; 2; 4	S	33
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Comunidades Locais	1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.5; 4.6; 4.7; 8.6; 10.2; 16.6	1	S	41
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Gestão de Fornecedores	12.7	1		49
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	Qualidade e Segurança dos Produtos	2.1; 3.4; 12.2; 12.4; 12.5		S	50

GRI	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	CAPÍTULO RELATÓRIO	ODS	PACTO GLOBAL	103	PÁGINA
FP4	Alimentos saudáveis e acessíveis	Qualidade e Segurança dos Produtos	2.1; 3.4; 12.2; 12.4; 12.5			50
FP8	Rotulagem de produtos e serviços	Qualidade e Segurança dos Produtos	2.1; 3.4; 12.2; 12.4; 12.5			50
FP9	Porcentagem e total de animais criados e/ou processados, por espécie e tipo de raça	Bem-Estar Animal		2; 12		93
FP10	Políticas e práticas, por espécie e tipo de raça, relacionadas às alterações físicas e ao uso de anestésicos	Bem-Estar Animal		2; 12		93
FP11	Porcentagem e total de animais criados e/ou processados, por espécie e tipos de raça, por tipo de alojamento	Bem-Estar Animal		2; 12		93
FP12	Políticas e práticas sobre tratamentos de antibióticos, anti-inflamatórios, hormônios e/ou de promoção de crescimento, por espécie e tipo de raça	Bem-Estar Animal		2; 12		93
FP13	Número total de incidentes de não conformidade significativa com leis e regulamentos e adesão a padrões voluntários relacionados a transporte, manuseio e práticas de abate para animais terrestres e aquáticos vivos	Bem-Estar Animal		2; 12		93

# Anexos do Relatório

## Nossa Gente

### Perfil dos Colaboradores

#### 2019

##### QUANTIDADE DE COLABORADORES POR GÊNERO (EM 31 DE DEZ 2019)

Gênero	Colaboradores	Executivo	Aprendiz	Total Geral
Feminino	3.189	1	127	3.317
Masculino	4.286	6	117	4.409
<b>Total Geral</b>	<b>7.475</b>	<b>7</b>	<b>244</b>	<b>7.726</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

#### 2020

##### QUANTIDADE DE COLABORADORES POR GÊNERO (EM 31 DE DEZ 2020)

Gênero	Colaboradores	Executivo	Aprendiz	Total Geral
Feminino	3.715	2	109	3.826
Masculino	4.854	7	79	4.940
<b>Total Geral</b>	<b>8.569</b>	<b>9</b>	<b>188</b>	<b>8.766</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

##### QUANTIDADE DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (EM 31 DE DEZ 2019)

Faixa Etária	Colaboradores	Executivo	Aprendiz	Total Geral
Abaixo de 30 anos	2.711	—	244	2.955
30 a 50 anos	4.106	—	—	4.106
Acima 51 anos	658	7	—	665
<b>Total Geral</b>	<b>7.475</b>	<b>7</b>	<b>244</b>	<b>7.726</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

##### QUANTIDADE DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (EM 31 DE DEZ 2020)

Faixa Etária	Colaboradores	Executivo	Aprendiz	Total Geral
Abaixo de 30 anos	3.312	0	188	3.500
30 a 50 anos	4.522	3	0	4.525
Acima 51 anos	735	6	0	741
<b>Total Geral</b>	<b>8.569</b>	<b>9</b>	<b>188</b>	<b>8.766</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

## Cargos de Liderança

### QUANTIDADE E PERCENTUAL DE COLABORADORES EM CARGOS DE LIDERANÇA (EM 31 DE DEZ 2019) - POR GÊNERO

Gênero	Cargos de Liderança	Não é cargo de liderança	Total Geral
Feminino	101 (22,54%)	3.216 (44,19%)	3.317 (42,93%)
Masculino	347 (77,46%)	4.062 (55,81%)	4.409 (57,07%)
<b>Total Geral</b>	<b>448</b>	<b>7.278</b>	<b>7.726</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### QUANTIDADE E PERCENTUAL DE COLABORADORES EM CARGOS DE LIDERANÇA (EM 31 DE DEZ 2020) - POR GÊNERO

Gênero	Cargos de Liderança	Não é cargo de liderança	Total Geral
Feminino	114 (22,35%)	3.712 (44,96%)	3.826 (43,65%)
Masculino	396 (77,65%)	4.544 (55,04%)	4.940 (56,35%)
<b>Total Geral</b>	<b>510</b>	<b>8.256</b>	<b>8.766</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### QUANTIDADE E PERCENTUAL DE COLABORADORES EM CARGOS DE LIDERANÇA (EM 31 DE DEZ 2019) - POR FAIXA ETÁRIA

Faixa Etária	Cargos de Liderança	Não é cargo de liderança	Total Geral
30 a 50 anos	356 (79,46%)	3.750 (51,52%)	4.106 (53,14%)
Abaixo de 30 anos	31 (6,92%)	2.924 (40,18%)	2.955 (38,25%)
Acima 51 anos	61(13,62%)	604 (8,30%)	665 (8,61%)
<b>Total Geral</b>	<b>448</b>	<b>7.278</b>	<b>7.726</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### QUANTIDADE E PERCENTUAL DE COLABORADORES EM CARGOS DE LIDERANÇA (EM 31 DE DEZ 2020) - POR FAIXA ETÁRIA

Faixa Etária	Cargos de Liderança	Não é cargo de liderança	Total Geral
30 a 50 anos	389 (76,27%)	4.136 (50,10%)	4.525 (51,62%)
Abaixo de 30 anos	46 (9,02%)	3.454 (41,84%)	3.500 (39,93%)
Acima 51 anos	75(14,71%)	666 (8,07%)	741 (8,45%)
<b>Total Geral</b>	<b>510</b>	<b>8.256</b>	<b>8.766</b>

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

## Proporção Salarial

### DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO - 2019

Gênero	Coordenação/Supervisão	Diretor	Gerência	Líderes	Não Líder	Total Geral
Feminino	49,96%	49,02%	49,21%	42,93%	45,69%	41,01%
Masculino	50,04%	50,98%	50,79%	57,07%	54,31%	58,99%

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

## Admissão, Demissão e Rotatividade

### TOTAL DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS EM 2019

	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2019)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Total Geral	1.685	1.751	7.812	100%	22,01%

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO - 2020

Gênero	Coordenação/Supervisão	Diretor	Gerência	Líderes	Não Líder	Total Geral
Feminino	51,68%	54,70%	50,53%	46,05%	45,63%	41,56%
Masculino	48,32%	45,30%	49,47%	53,95%	54,37%	58,44%

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO - 2020

#### Admissões e desligamentos por gênero

Gênero	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2019)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Masculino	949	998	4.384	56,12%	22,22%
Feminino	736	753	3.428	43,88%	21,73%

#### Admissões e desligamentos por região

Região	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2019)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Minas Gerais	980	1.092	5.456	69,84%	19,01%
Goiás	645	597	2.091	26,77%	29,66%
Rio de Janeiro	43	41	193	2,47%	21,68%
São Paulo	9	10	23	0,29%	40,94%
Espírito Santo	8	11	49	0,63%	19,33%

#### Admissões e desligamentos por faixa etária

Faixa Etária	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2019)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Abaixo de 30 anos	866	1.067	2.840	36,35%	34,15%
De 30 a 50 anos	732	658	4.264	54,59%	16,30%
Acima de 50 anos	87	26	708	9,06%	7,90%



## Admissão, Demissão e Rotatividade

### TOTAL DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS EM 2020

	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2019)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Total Geral	2.129	2.702	8.787	100%	27,43%

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

### DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO - 2020

#### Admissões e desligamentos por gênero

Gênero	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2020)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Masculino	1.289	1.492	4.962	56,47%	27,97%
Feminino	840	1.210	3.825	43,53%	26,71%

#### Admissões e desligamentos por região

Região	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2020)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Minas Gerais	1.269	1.676	5.826	66,31%	25,21%
Goiás	621	697	2.076	23,63%	31,72%
Santa Catarina	156	273	596	6,78%	35,83%
Rio de Janeiro	34	40	195	2,22%	18,96%
São Paulo	22	7	30	0,34%	48,98%
Espírito Santo	9	6	49	0,56%	15,23%

#### Admissões e desligamentos por faixa etária

Faixa Etária	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2020)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Abaixo de 30 anos	1.214	1.800	3.500	39,83%	43,01%
De 30 a 50 anos	828	865	4.567	51,98%	18,51%
Acima de 50 anos	87	37	720	8,19%	8,61%

## Admissões e Desligamentos

TOTAL DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS EM 2020					
	Desligamentos	Admissões	Efetivo (médio 2020)	% Efetivo	Taxa de Rotatividade
Total Geral	2.129	2.702	8.787	100%	27,43%

Os números não incluem os Acionistas e o Diretor Presidente (3 Acionistas e 1 Diretor Presidente).

## Licença Parental

GÊNERO	COLABORADORES EMPREGADOS 12 MESES APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA	RETORNO PARENTAL EM 2018	TAXA DE RETENÇÃO
Masculino	144	170	84,71%
Feminino	123	184	66,85%
Total Geral	267	354	75,42%

## Licença Parental

GÊNERO	COLABORADORES EMPREGADOS 12 MESES APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA	RETORNO PARENTAL EM 2019	TAXA DE RETENÇÃO
Masculino	160	174	91,95%
Feminino	141	185	76,22%
Total Geral	301	359	83,84%

## Desempenho e Desenvolvimento Profissional Treinamento dos Colaboradores

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO/ANO			
		2019	2020
Horas Homem Trabalhadas (HHT)	Geral	11:10:18	08:32:12
	Feminino	09:48:04	07:53:23
Gênero	Masculino	12:15:29	09:03:41
	VP / Diretor	66:15:00	03:03:20
Categoria Funcional	Gerente	27:32:26	05:51:15
	Coordenador	20:43:31	06:33:33
	Supervisor	22:37:51	12:33:33
	Líder	18:05:58	06:37:33
	Especialista / Consultor	14:22:04	0:27:08
	Técnico	17:34:16	60:11:15
	Analista	11:20:26	02:45:44
	Assistente	09:15:37	03:57:08
	Operacional	09:50:15	09:32:25

## Saúde e Segurança Ocupacional Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais

OCORRÊNCIAS REGISTRÁVEIS	2019	2020
Número de óbitos como resultado de acidentes de trabalho	0	0
Número de acidentes com perda de tempo	65 (+66,7% em relação a 2018)	84 (+29,2% em relação a 2019)
Número de acidentes sem perda de tempo	128 (+10,3% em relação a 2018)	166 (+29,7% em relação a 2019)
Taxa de gravidade	86,57 (+136,7% em relação a 2018)	69,21 (-20% em relação a 2019)
Taxa de frequência	4,7 (+57,8% em relação a 2018)	5,9 (+25,5% em relação a 2019)
Número de óbitos como resultado de doenças relacionadas ao trabalho	0	0
Número de casos de doenças relacionadas ao trabalho	65	14

## Nosso Planeta

### Energia

#### Redução de Consumo

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA ELÉTRICA 2019				
	Renovável	Convencional	Total	%
Livre	72.922.085	26.441.073	99.363.158	91,77%
Cativo	7.311.665	1.605.000	8.916.665	8,23%
Total	80.233.750	28.046.073	108.279.823	100%
%	74%	26%	100%	—

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA ELÉTRICA 2020				
	Renovável	Convencional	Total	%
Convencional			99.363.158	91,77%
	27.066.581	108.713.398	8.916.665	8,23%
	413.693	2.298.293	108.279.823	100%
	27.480.274	111.011.691	100%	—
	25%	100%		

#### Intensidade Energética

Sigla	Fábrica de Ração	Local	2019	2020
FRBE	Fábrica de Ração Boa Esperança	Palmeiras de Goiás - GO	18,20	19,56
FRAC	Fábrica de Ração Visc. Rio Branco	Visc. do Rio Branco - MG	20,67	20,15
FRPA	Fábrica de Ração Patrocínio	Patrocínio - MG	8,57	8,47

\*Em nossas fábricas de ração, a intensidade energética é medida através do indicador kWh/TPP.

## Resíduos

### Resíduos por Tipo e Método de Disposição (Toneladas)

RESÍDUOS PERIGOSOS - CLASSE I			
	2019	2020	Δ2019x2020
Aterro industrial e autoclavagem	421,61	345,73	-18%
Reciclagem	453,03	592,87	31%
Coprocessamento	9,70	7,68	-21%
Incineração	8,16	24,00	194%
Compostagem	0,00	0,00	
Alimentação Animal	152,30	134,50	-12%
Rerrefino	2.485,60	640,91	-74%
Reutilização	0,00	2,40	
<b>Total</b>	<b>3.530,41</b>	<b>1.748,09</b>	<b>-50%</b>

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS - CLASSE II			
	2019	2020	Δ2019x2020
Aterro industrial e autoclavagem	1.855,94	2.198,99	18%
Reciclagem	2.379,08	2.829,28	19%
Coprocessamento	0,00	28,78	
Incineração	0,00	0,00	
Compostagem	6.366,30	7.445,75	17%
Alimentação Animal	20.107,29	19.939,98	-1%
Rerrefino	0,24	0,18	-23%
Reutilização	6.142,79	6.028,78	-2%
<b>Total</b>	<b>36.851,63</b>	<b>38.471,73</b>	<b>4%</b>

## Nosso Negócio

### Resultado operacional e econômico-financeiro

VALOR DISTRIBUÍDO (R\$/MIL)	2019	2020
Pagamento a fornecedores	1.742.426	2.127.075
Salários, encargos e benefícios a empregados	346.248	382.949
Matéria prima e outros insumos de produção	198.477	327.169
Investimentos na Fundação Mendes Costa	218	1.806

### SUBVENÇÃO GOVERNAMENTAL (Palmeiras de Goiás)

Períodos	Valor (em mil)
7º período fruição (07/2017 – 06/2018)	R\$ 12.552,15
8º período fruição (07/2018 – 06/2019)	R\$ 19.404,36
9º período fruição (07/2019 – 06/2020)	R\$ 18.148,72

### Incentivos

METAS ESTABELECIDAS PARA A SUBVENÇÃO GOVERNAMENTAL	
FATORES PARA DESCONTO DO PRODUZIR	OBSERVAÇÃO COMPLEMENTAR
<b>PONTUALIDADE:</b> adimplência com tributos estaduais e com o FUNPRODUZIR ou com o PRODUZIR.	Pagar, em dia, o imposto devido ao estado e cumprir com todas obrigações acessórias.
<b>ECONÔMICOS I:</b> geração de 500 ou mais empregos diretos.	Ter, no mínimo, essa quantidade de funcionários registrados.
<b>ECONÔMICOS II:</b> empresa que ofereça, mensalmente, curso profissionalizante para dois ou mais funcionários.	Curso profissionalizante integral para, pelo menos, dois colaboradores.
<b>ECONÔMICOS III:</b> empresa que possua programa de controle de qualidade devidamente comprovado.	Programas de qualidade devidamente comprovados e validados pelo SIF.
<b>SOCIAIS I:</b> empresa que aplique adicionalmente, por mês, mais de R\$ 750,00 no Programa Bolsa Universitária.	A contribuição é corrigida mensalmente pelo IGP-DI. Atualmente já estamos contribuindo com mais de R\$ 1.300,00 por mês.
<b>SOCIAIS II:</b> empresa que ofereça gratuitamente programa de educação para seu funcionário.	Todo tipo de ensino e educação para os colaboradores, considerados válidos aqueles efetuados por empresas específicas do segmento (Ex. SESI, SENAI - não considerados os cursos promovidos por empresas particulares).
<b>OUTROS I:</b> empresa que aplique, mensalmente, mais de R\$ 750,00 em projeto público relativo à ciência e tecnologia, meio ambiente e pesquisa ou a TECNÓPOLIS/FUNTEC.	A contribuição é corrigida mensalmente pelo IGP-DI. Atualmente já estamos contribuindo com mais de R\$ 1.300,00 por mês.

# Caderno ODS + Pacto Global

A Pif Paf Alimentos, como uma empresa engajada com a sustentabilidade, que acredita no “pensar globalmente, agir localmente”, tem suas práticas voltadas para a redução dos impactos negativos no meio ambiente e na sociedade. As mais importantes diretrizes para alcançar essa pretensão são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e os princípios do Pacto Global nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Nesta seção, são apontadas análises sobre como a organização tem trabalhado para avançar em suas práticas sustentáveis, gerando cada vez mais valor para a própria Empresa e para os diversos stakeholders com os quais ela se relaciona.



## Visão de Sustentabilidade



### Correlação com os ODS e indicadores do Pacto Global

O primeiro passo que uma empresa deve dar rumo ao amadurecimento da sua gestão em relação às temáticas ESG é reconhecer essa necessidade e iniciar as práticas necessárias para colocar-se em movimento rumo à sustentabilidade. A Pif Paf fez isso. Nos últimos três anos, a Empresa iniciou esse processo com a estruturação de um planejamento estratégico para a agenda de sustentabilidade de médio prazo. Ainda que recente, a Empresa assume um propósito que já aponta para a expectativa de tornar a Pif Paf uma instituição eficaz, responsável, transparente, responsiva, participativa e representativa, permitindo à empresa atingir as **metas dos ODS 16 e 17**.

O resultado prático dessa iniciativa é a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade, que apresenta a todos os públicos a gestão da Pif Paf em suas diversas áreas, agindo de forma

convergente à meta 12.6 dos ODS. Para que seja elaborado um relato de sustentabilidade, além da divulgação clara e correta de todas as informações quantitativas e qualitativas da empresa, é fundamental que haja um envolvimento considerável de diversos stakeholders, que culmina na construção de uma Matriz de Materialidade.

O resultado de todo esse processo é um amadurecimento da Pif Paf frente às prioridades da empresa para o desenvolvimento de políticas eficientes e planos de ação visando a sustentabilidade. Também é resultado de um importante passo para o fortalecimento do relacionamento da Empresa com as diversas partes interessadas, começando assim a construção de potenciais parcerias.

Os benefícios dessas práticas, se consideradas relevantes e, mais do que isso, estratégicas, são o desenvolvimento de iniciativas e políticas que irão promover ganhos ambientais, sociais, financeiros e econômicos na Pif Paf. Esses ganhos não serão somente para a empresa, mas para todas as partes interessadas envolvidas direta e indiretamente com o negócio.



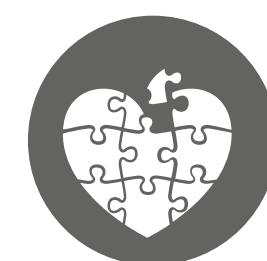
## Práticas Trabalhistas



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Os dados apresentados sobre a situação empregatícia da Pif Paf devem dar suporte ao processo de construção do ambiente organizacional da Empresa. Dentre outros objetivos, é importante que se reduza a taxa de rotatividade. A consequência de uma taxa alta é um maior custo financeiro e de produção, por conta do pagamento constante de acertos demissionais e da descontinuidade de certos trabalhos. Além da necessidade de novos investimentos e treinamentos para os admitidos e um tempo de adequação deste colaborador junto à equipe e às suas funções. Vale chamar a atenção para a baixa taxa de retenção após licença parental, sendo relevante entender o motivo e desenvolver planos de ação para aumentar essa taxa.

Deve-se evitar uma diferença grande entre as remunerações (salários + benefícios) médias da empresa, que são indicativos de desigualdade. Outro processo interessante seria a diversificação dos benefícios oferecidos aos colaboradores, como a introdução de um plano de previdência privada. É interessante, ainda, analisar a possibilidade e a viabilidade de se extrapolar as exigências legais quanto aos pagamentos, oferecendo aos colaboradores mais do que a legislação obriga.



## Diversidade e Não-Discriminação



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Ao priorizar ações relacionadas à discriminação e à diversidade, a organização poderá fortalecer a sua imagem frente às demais partes interessadas, reforçar a sua reputação e agregar credibilidade às suas práticas ESG. Um primeiro passo fundamental seria a formalização destas práticas em políticas institucionalizadas dentro da empresa e incorporadas nas metas estratégicas.



A Pif Paf reconhece que é possível avançar no tema, sendo algo que pode lhe render vantagens competitivas. Além de ser um fator importante para a inovação de processos e boas práticas, a priorização dessas temáticas afeta diretamente a motivação e a produtividade dos colaboradores, garantindo maior ganho qualitativo nas equipes da empresa. Por fim, organizações mais diversas são capazes de uma adaptação mais fluida e natural aos diferentes contextos sociais e culturais.





## Desempenho e Desenvolvimento Profissional



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Treinamentos e capacitações são formas reconhecidamente eficazes para aumentar a produtividade de um negócio e são fundamentais para disseminar os propósitos da empresa em todas as áreas e setores. Também ajudam a internalizar no dia a dia dos colaboradores valores e práticas fundamentais para a implementação da boa governança. Além disso, contribuem para o desenvolvimento de habilidades individuais e a capacitação de líderes sobre as mais diversas temáticas.



Uma diversificação maior no caráter dos treinamentos pode influenciar no alcance de diversas outras metas ODS, como: **erradicação da pobreza (ODS 1)**; **a valorização da diversidade e igualdade de gênero (ODS 5)**; **construção de um ambiente de trabalho decente (ODS 8)**; **redução das desigualdades (ODS 10)**; **incentivo à produção e ao consumo consciente (ODS 12)**; **mitigação de impactos ambientais negativos e combate às mudanças climáticas (ODS 13)**; dentre outros. Além disso, pode ajudar a construir um ambiente corporativo mais diverso, mais motivante e com um aumento no nível de produtividade e também inovação dos colaboradores.



## Saúde e Segurança Ocupacional



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

A Pif Paf possui uma Política de Saúde e Segurança Ocupacional que formaliza e direciona as ações da empresa frente à prevenção de doenças ocupacionais e à promoção de bem-estar para os seus colaboradores. Esta prática impacta diretamente as metas relacionadas aos **ODS de saúde e bem-estar (ODS 3)** e **de trabalho decente (ODS 8)**.



Vale destacar práticas adicionais da Pif Paf como o Programa Vida Bem-vinda, no qual a empresa acolhe e prepara as gestantes desde a concepção até o final da amamentação, oferecendo planejamento, apoio e orientação durante o pré-natal, além de alimentação, horários, dentre outras condições diferenciadas. Este programa, dentre outros, pode refletir a importância de extrapolar o cumprimento de requisitos legais de SSO da empresa, entregando ainda mais valor para os colaboradores e fortalecendo a relação entre estes e a empresa.

Nessa lógica, entende-se que o processo de amadurecimento do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional está acontecendo quando vemos a iniciativa para uma avaliação de lacunas com base na ISO 45.001, bem como para as práticas de melhoria constante nos processos de SSO. É relevante pensar na capilaridade da Pif Paf, que é um ponto forte para se extrapolar a gestão de saúde e segurança para outros stakeholders e não somente aos seus colaboradores.



## Comunidades Locais



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global.

São inúmeros os indicadores que se correlacionam com a temática abordada e com as práticas apresentadas pela Pif Paf. Um ponto válido a destacar é a definição do propósito das ações de responsabilidade social da empresa: a educação. Isso impacta diretamente no **ODS 4**.

Os diversos projetos e iniciativas da Pif Paf remetem à alfabetização de jovens e adultos, à redução das desigualdades sociais pela oportunidade dada às pessoas de aprenderem e se capacitarem, bem como às iniciativas de profissionalização dos jovens por meio de parcerias com instituições de ensino reconhecidas pelo mercado. Também é possível identificar impactos nos **ODS referentes à erradicação da pobreza (ODS 1) e à redução das desigualdades (ODS 10)**.

Ainda assim, podemos apontar dois gaps centrais que, se forem sanados, poderão incluir nesta pauta outras metas dos ODS, bem como fortalecer as que já estão pontuadas.

- 1) Aproveitar o alcance que a FMC já possui – além do seu potencial de crescimento – para trazer à tona por meio da educação e capacitação questões sustentáveis da esfera ambiental. Através de ações nesse sentido é possível, inclusive, desenvolver projetos e programas de mitigação de impactos ambientais em conjunto com a sociedade.
- 2) Dar mais robustez ao processo de escuta das comunidades locais, criando canais de comunicação estruturados entre a comunidade e a Pif Paf, além da possibilidade de obter melhores feedbacks e participações mais assertivas. Sendo assim, objetiva-se fortalecer a aproximação e o relacionamento da Pif Paf com as comunidades e lideranças locais, bem como o reconhecimento de marca e a reputação com os stakeholders e, por fim, os cumprimentos de compliance social.



## Qualidade e Segurança dos Produtos



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

A Pif Paf atende rigorosamente à legislação para a construção dos seus rótulos, identificando nas embalagens o necessário para evitar impactos de compliance. Mas a importância da rotulagem e do marketing vai além da mitigação deste risco. Temos nas embalagens a linha de frente da empresa no contato com o cliente. Tornar as embalagens e as abordagens de marketing mais responsáveis com o meio ambiente e mais preocupadas com os seus clientes é um processo que deve ser influenciado (e influenciar) a construção de uma postura mais responsável e consciente da própria empresa.

Com estas práticas, é possível impactar diretamente o **ODS de consumo e produção responsáveis (ODS 12)**, também ao informar corretamente se a embalagem é reciclável. Informar de qual material ela é composta e dar direcionamentos mais assertivos sobre o seu descarte é uma possibilidade de avanço nesta área. Oferecer informações nutricionais mais interativas e que se comuniquem melhor com os clientes também é uma opção, que impacta diretamente nos **ODS de fome zero (ODS 2) e de boa saúde e bem-estar (ODS 3)**. Ter nas embalagens mais do que informações técnicas, mas informações mais democráticas e humanizadas proporciona um sentimento de interação maior do cliente com o produto.

A Pif Paf deseja ter um processo de rastreabilidade dos seus produtos. Isso é algo fundamental para mapear toda a cadeia produtiva. Seria uma forma de ter a Pif Paf atuando ativamente em relação ao impacto que os seus produtos causam após o consumo, especialmente em relação às embalagens.



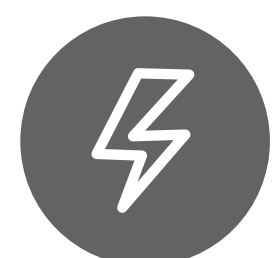
## Água



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

A Pif Paf é altamente dependente de recursos hídricos em sua operação, demandando significativos volumes para produção, além de grande geração de efluentes líquidos. Cabe destacar os recentes episódios relacionados à escassez hídrica e restrição de uso da água em Minas Gerais, bem como os riscos eminentes de conflitos pelo uso da água, dado o dinamismo econômico do território onde algumas unidades estão inseridas (Ex.: Oeste de Minas Gerais e Goiás – regiões industrializadas e urbanizadas, com alta incidência de atividade agrícola).

Frente ao reconhecimento da relevância do recurso, o uso da água nas atividades da Empresa é objeto de monitoramento, projetos e iniciativas para conservação e uso racional, o que coloca a Pif Paf como uma empresa que impacta, principalmente, no **ODS 6 (Água Potável e Saneamento)**. As diretrizes da empresa para ações futuras devem sempre considerar extrapolar as práticas de adequação legal para serem iniciativas proativas de mitigação dos impactos sobre o recurso natural.



## Energia



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Os dados apresentados demonstram redução no consumo de energia e também no desperdício de insumos para a sua geração. Considerando o aumento da produção em 2019, entende-se que essa redução foi consequência de práticas energeticamente eficientes. Porém, as reduções representam uma porcentagem pequena e ainda há potencial para a promoção de iniciativas que visam mitigar impactos nas mudanças climáticas, bem como no aumento da eficiência no uso de recursos, focando, assim, no alcance das metas referentes ao **ODS 7**.

A migração de unidades fabris para o mercado livre de energia gera uma sinergia entre a Pif Paf e as práticas de geração de energia vindas de fontes sustentáveis, tendo em vista a tendência do mercado energético brasileiro, alicerçado prioritariamente em fontes renováveis de energia. Ainda assim, é possível que a Pif Paf considere produzir parte da própria energia, tendo em vista os insumos básicos da sua produção.



## Emissões



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

É evidente que clientes, investidores e demais stakeholders estão sensíveis à responsabilidade climática das empresas e, direta ou indiretamente, estimulam a elaboração de inventários de GEE. A Pif Paf segue atenta a essa demanda e aderiu, em 2019, ao Programa Brasileiro GHG Protocol, que aplica um método de elaboração de inventário de GEE adaptado ao contexto nacional.

Ainda que as iniciativas para mensuração e eventual mitigação dos impactos no aquecimento global sejam recentes nas práticas da Pif Paf, o fato de a empresa ter se atentado para essas demandas já é um ponto positivo que a coloca, principalmente, na direção do **ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima)**. O próximo passo é a elaboração de um inventário ainda mais robusto e detalhado, para que se tenha um conhecimento maior acerca das práticas da empresa e a possibilidade de traçar planos de ação mais assertivos.

Vale destacar possíveis propostas que podem se tornar metas para a empresa, tais como: reduzir o envio de resíduos sólidos para o sistema de aterro industrial, buscar a efficientização de fornos e caldeiras, aumentar a participação da energia renovável na matriz energética da empresa, investir em P&D para o desenvolvimento de processos e produtos de baixo carbono, ampliar a participação da Companhia em fóruns e iniciativas empresariais sobre mudanças climáticas, dentre outras.



## Resíduos



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

A geração de resíduos é um tema sensível para o setor ao qual a Pif Paf se enquadra e também se associa a um dos seus temas materiais: a prevenção da poluição. O escopo deste tema é abrangente, extrapolando a tratativa dos resíduos. A prevenção da poluição como um todo impacta diversos **ODS, como o 6 (Água Potável e Saneamento), o 12 (Consumo e Produção Responsáveis) e o 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima)**, além de outros ODS que são impactados indiretamente.



Quase a totalidade da geração de resíduos na Pif Paf é de recicláveis e orgânicos. A correta destinação dos recicláveis deve ser cada vez mais incentivada, inclusive exaltando o potencial de **combate à pobreza (ODS 1)** e às **desigualdades (ODS 10)**. Já os orgânicos podem resultar em impactos positivos no **combate à fome (ODS 2)**, com o desenvolvimento de insumos para melhorar as produções agrícolas, o aproveitamento nutricional de sobras e na geração de **energia eficiente (ODS 7)**, com a utilização de biomassa.



## Estrutura de Governança e de Gestão



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

A Pif Paf reestruturou a sua governança formando dois Comitês independentes: o de Auditoria e o de Estratégia e Finanças. Também está em processo de constituição o Comitê de Inovação, que impactará diretamente **em metas do ODS 9**. Este Comitê garantirá à empresa o ideal de buscar sempre modernizar-se e reinventar-se. O objetivo é estar a par das tendências do setor no mundo, bem como das boas práticas cobradas pela sociedade e pelo mercado.

A Pif Paf está em processo de amadurecimento e buscando aprimorar seu modelo de governança. Isso se reverterá em maior eficiência e eficácia para a Companhia, sempre com responsabilidade e transparência. Dentre essas ações, vale chamar a atenção para o processo de construção da gestão de riscos da empresa, bem como a estruturação de uma Vice-presidência que aborde de forma prioritária a temática da sustentabilidade.

Essa mudança possibilitará a consolidação da sustentabilidade como uma variável transversal à empresa, passo fundamental para que diversas metas de diferentes ODS sejam positivamente impactadas pelas práticas e diretrizes da empresa.

Também o esforço da Pif Paf para trazer instituições renomadas de consultoria e compliance para auxiliar nesta reestruturação da governança, aponta para um esforço da empresa em tornar-se uma instituição ainda mais eficaz, responsável e transparente.



## Ética e Integridade



### Correlação com as metas ODS e indicadores do Pacto Global

Através de um código de conduta robusto e um processo eficaz de divulgação e treinamento, consegue-se alcançar níveis satisfatórios de transparência na Companhia. Reforça-se que atualmente o mercado não está focado somente na qualidade dos produtos como parâmetro para avaliar uma empresa. Cada vez mais as boas práticas de governança e posturas éticas vêm sendo diferenciais para qualificar as companhias.

A Pif Paf está avançando nessa área, sendo que em 2018 elaborou o seu Código de Conduta. Também nesta mesma lógica, no processo recente de amadurecimento da gestão da Companhia, a Pif Paf está desenvolvendo uma Política Anticorrupção. Juntamente com uma consultoria externa, vem formalizando práticas já realizadas que visam evitar impactos negativos. Os riscos de envolver-se de forma corruptiva com atores públicos vão desde impactos financeiros, com pagamentos de multas e perda de mercado e clientes, até a deterioração da imagem e da reputação da empresa.

Dessa forma, por mais recentes que sejam as práticas da Pif Paf na construção de mecanismos de ética e boa governança, as iniciativas são válidas e consolidadas e permitem apontar positivamente para o esforço em atender às **metas do ODS 16** e o princípio 10 do Pacto Global.

**Coordenação geral do relatório:**

**Vice-Presidência de Gente, Gestão e Sustentabilidade**  
Maria Paula Simão Brancatelli

**Gerência de Sustentabilidade e Responsabilidade Social**  
José Borges de Carvalho

**Coordenação de Comunicação Interna**  
Isadora Cerqueira Martins  
Camila dos Reis Diniz

**Gerência de M&A e Relações com Investidores**  
Nubia Camara Chiriu  
Beatriz de Castro Horta  
Ulisses Londe de Mello

**Gerência de Relações Institucionais e Governamentais**  
Claudio Almeida Faria

**Gerência de Estratégia, Inovação e PMO**  
Tânia Beatriz Silva Campolina

**Coordenação do Relatório Anual**  
Breno Aguiar de Paula

**Colaboraram nessa edição:** Consultoria, edição, texto e design - WATU Sustentabilidade

**Fotografia:** Banco de imagens da Pif Paf Alimentos  
Banco de imagens Shutterstock