



RELATÓRIO DE

Sustentabilidade

ESG 2024



Agradecimentos

A elaboração deste Relatório de Sustentabilidade é resultado de um trabalho coletivo, construído a partir da colaboração, do comprometimento e da transparência de diversas áreas e pessoas do Grupo Iquine. Agradecemos às lideranças, equipes técnicas e colaboradores que contribuíram com informações, análises e reflexões, tornando possível a consolidação de uma visão integrada de nossas práticas e avanços.

Registramos também nosso reconhecimento aos parceiros que apoiaram esse processo, fortalecendo a qualidade e a consistência das informações apresentadas. Este relatório reflete o empenho conjunto em aprimorar continuamente nossa governança e em incorporar, de forma responsável, temas socioambientais à estratégia do Grupo Iquine.



Realizado pelo **Grupo Iquine**

Coordenação do Relatório

Márcia Gonçalves

DIRETORA DE GENTE, GESTÃO E ESG

Thainá Mota

SUPERVISORA DE ESG

Julia Rabello

ESTAGIÁRIA DE ESG

Redação e Revisão

Palavra Certa

Revisão Técnica

Líderes pela Sustentabilidade

Diagramação e Infográficos

Maúna Comunicação & Imagem

Fotos

Dissemina Fotografia,

Banco de Imagens e

Acervo Grupo Iquine

Introdução

| | |
|---------------------------------------|---|
| Sobre o Relatório | 4 |
| Mensagem do Conselho de Administração | 5 |
| Mensagem da Liderança | 6 |

Sobre o Grupo

| | |
|---------------------------|----|
| Homenagem aos 50 anos | 7 |
| Nossos Valores | 8 |
| Nossas Marcas | 10 |
| Detalhes da Organização | 11 |
| Prêmios & Reconhecimentos | 12 |

Governança

| | |
|---|----|
| Governança e Liderança | 23 |
| Estrutura da Governança | 24 |
| Gestão de Risco | 25 |
| Integridade Tributária e Fiscal | 26 |
| Compromisso com a Ética e a Integridade | 28 |
| Modelo de Gestão do Grupo | 29 |
| Fábrica de Ideias | 32 |
| Integridade e Disponibilidade das Informações | 36 |

Capital Social

| | |
|--|----|
| Campanha Brasilidades | 69 |
| Sociedade, Arte e Cultura | 70 |
| Protagonismo e Relacionamento com o Pintor | 71 |
| Programa de Voluntariado Corporativo | 75 |
| Cadeia de Valor e relações de Negócio | 76 |
| Gestão da Cadeia de Fornecimento | 81 |
| Experiência do Cliente | 82 |

Nosso Jeito de ser ESG

| | |
|---|----|
| Nossa Jornada em Destaque | 14 |
| Participação em Redes, Fóruns e Debates ESG | 15 |
| Nossos Compromissos | 17 |
| Direcionamento e Gestão dos Temas Materiais | 18 |
| Temas Materiais | 20 |
| Engajamento dos Stakeholders | 21 |

Capital Humano

| | |
|--|----|
| Nossa Gente | 40 |
| Cultura Organizacional e Engajamento | 41 |
| Crescimento e Desenvolvimento da Nossa Gente | 42 |
| Nosso compromisso com os Benefícios | 54 |
| Programas de Saúde e Qualidade de Vida | 59 |
| Gestão de Saúde e Segurança | 60 |

Meio Ambiente

| | |
|--|----|
| Responsabilidade Ambiental no Grupo Iquine | 87 |
| Gestão de Água e Efluentes | 88 |
| Resíduos Industriais | 89 |
| Educação Socioambiental | 91 |
| Gestão Energética | 93 |
| Emissões de GEE | 95 |

sumário



Sobre o Relatório

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-23 GRI 2-24

Em nosso segundo Relatório de Sustentabilidade, apresentamos a evolução e os avanços alcançados em iniciativas que fortalecem a governança estratégica e sustentável do Grupo Iquine. Mais do que relatar nossos resultados anuais, este documento reafirma nosso compromisso com a transparência e evidencia como as ações de impacto socioambiental estão incorporadas à nossa trajetória e identidade organizacional desde a fundação.

Somos um grupo de capital fechado, de origem e estrutura societária familiar, com orgulho de sermos uma empresa 100% nacional. Nossa presença se estende por diferentes regiões do país, com **sedes e filiais distribuídas entre o Nordeste e o Sudeste**, o que nos permite atuar de forma próxima às comunidades, compreender as realidades locais e fortalecer nossa contribuição para o desenvolvimento regional.

As informações apresentadas neste relatório abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, com uma periodicidade anual.

Acreditamos que o crescimento empresarial e a responsabilidade socioambiental não apenas podem, mas devem, caminhar juntos. Nosso propósito é demonstrar, na prática, como estamos evoluindo de forma consistente e construindo coletivamente nossa jornada sustentável. Nossos

valores orientam e fortalecem esse caminho, e temos orgulho de trilhá-lo ao lado de nossos parceiros, colaboradores, clientes, fornecedores e das comunidades onde atuamos. Que este relatório seja uma fonte de inspiração para, juntos, construirmos um amanhã mais colorido, vibrante e, acima de tudo, sustentável.

Neste relatório, apresentaremos dados e indicadores alinhados a padrões globais e setoriais de sustentabilidade que evidenciam nosso desempenho e nossas conquistas ao longo do período. As normas e diretrizes que fundamentam a nossa construção são:

- Normas da **Global Reporting Initiative (GRI)**
- Indicadores do **Programa Setorial de Sustentabilidade (PSS)** da ABRAFATI
- As normas laborais fundamentais da **OIT**
- Metas dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** da Organização das Nações Unidas (ONU)
- 10 Princípios do **Pacto Global da ONU (Rede Brasil)**
- Princípios de **Empoderamento das Mulheres (WEPs)**



As informações apresentadas neste relatório abrangem as empresas **TINTAS IQUINE LTDA., TINTAS HIDRACOR S/A e RESIQ - INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE RESINAS LTDA** e todas as suas filiais, que juntas fazem parte do Grupo Iquine.



Os interessados em enviar sugestões, esclarecer dúvidas ou colaborar com este documento podem entrar em contato conosco por meio do e-mail: esg@iquine.com.br.

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-16

GRI 2-22

GRI 2-28

A entrega do segundo Relatório de Sustentabilidade marca um novo capítulo na trajetória do Grupo Iquine, uma história que continua evoluindo com propósito, inovação e compromisso com o futuro. Mais do que apresentar resultados, este relatório simboliza a consolidação de uma cultura que integra desempenho, responsabilidade e impacto positivo, fundamentos que orientam o nosso modo de fazer negócios.

O ano de 2024 foi especialmente marcante para o Grupo. Celebramos os 50 anos de uma de nossas empresas, Tintas Iquine, um marco que traduz a solidez de uma caminhada construída com dedicação, visão e valores que atravessam gerações. Essa conquista reafirma nossa essência como empresa familiar e o compromisso em preservar a visão que nos trouxe até aqui.

A comemoração desse marco veio acompanhada de um passo importante em nossa trajetória. Com o apoio da Fundação Dom Cabral, fortalecemos nossa estrutura de governança corporativa, aprimorando a alta gestão e consolidando práticas que sustentam o desenvolvimento contínuo do Grupo. Essa jornada reforça nossa visão de longo prazo e o compromisso em preparar o caminho para as próximas gerações, mantendo o equilíbrio entre tradição, inovação e responsabilidade.

Essa mesma responsabilidade se estende a todos que fazem parte da nossa jornada, clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidades. Cada um desempenha um papel essencial na construção de um futuro mais sustentável e inclusivo.

Como parte dos nossos direcionadores ESG, seguimos integrando o Programa Setorial de Sustentabilidade (PSS), iniciativa da Abrafati que estimula o desenvolvimento sustentável no setor. Desde 2022, assumimos publicamente o compromisso de aperfeiçoar nossas práticas e estratégias, elevando continuamente nossa maturidade ESG.

Nosso compromisso com o futuro vai além das fronteiras de nossas operações. Mantemos o engajamento em iniciativas que promovem impactos positivos para a sociedade e para o meio ambiente.

Com responsabilidade, coerência e propósito, seguimos firmes em nossa missão de construir um legado sustentável. Acreditamos que o futuro se faz por meio de escolhas conscientes e da união de todos que compartilham dessa visão. Nossa história é, e sempre será, escrita por todas as mãos que constroem o Grupo Iquine, uma empresa familiar que cresce com integridade, inovação e compromisso com as próximas gerações. ■



CONSELHO DE
ADMINISTRAÇÃO
DO GRUPO IQUINE



RONALDO SOUZA
CEO DO GRUPO IQUINE

Mensagem da Liderança

GRI 2-22

O Grupo Iquine fez parte de um ano histórico para o setor de tintas no Brasil e para cada pessoa que contribui diariamente para o desenvolvimento dessa cadeia com dedicação e propósito. Em 2024, o mercado brasileiro de tintas alcançou um crescimento expressivo de 6% em relação ao ano anterior, resultado que colocou o país entre os quatro maiores produtores do mundo, ao lado de potências como China, Estados Unidos e Índia, superando inclusive a Alemanha. Esse marco reforça a força e a relevância do setor, que segue impulsionado pela inovação, pela sustentabilidade e pela confiança dos consumidores.

Os resultados seguem consistentes, com melhorias significativas na gestão, nos processos e no modelo operacional, apoiadas pelo uso disciplinado de ferramentas, programas e investimentos (Capex) que asseguram o crescimento sustentável a longo prazo.

Nossa gente está no centro de cada conquista e em 2024 não foi diferente. Avançamos com dedicação e foco no desenvolvimento das pessoas, realizando a primeira Semana do Conhecimento, com temas voltados à aprendizagem e à multiplicação de

saberes. Também demos início a programas de cultura organizacional que fortaleceram o senso de pertencimento, consolidando nossos valores e agregando ainda mais consistência às práticas ESG.

Nossa estratégia de crescer e evoluir está alicerçada em uma gestão responsável, na valorização das pessoas e na busca contínua por eficiência, inovação e sustentabilidade.

Acreditamos que o que realmente nos diferencia e sustenta nossa trajetória de sucesso são os nossos valores. A inovação está no nosso DNA e nos move a buscar sempre novas formas de fazer melhor, com coragem e curiosidade. A qualidade em tudo que fazemos é o reflexo do nosso compromisso com a excelência, com o cliente e com o futuro. E é o respeito e a ética que garantem que cada passo dado seja pautado pela integridade, pela transparência e por relações de confiança.

Temos um cuidado genuíno com as pessoas, porque são elas que fazem a diferença e tornam possível cada conquista. Atuamos com sentimento de dono, assumindo responsabilidades e celebrando resultados como um só time. E seguimos firmes com disciplina e simplicidade, mantendo o foco no que realmente importa e transformando nossos valores em atitudes concretas. É assim que seguimos crescendo com propósito, construindo um legado sustentável e humano para as próximas gerações. ■



TIME SQMA E ENGENHARIA

SOBRE O

Grupo Iquine

50 anos de BRASIL IDADES

GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-28

A história da maior indústria de tintas 100% brasileira começou com uma profecia. Quando o Senhor Delino nasceu, em 1933, uma cigana previu:

“ESSE MENINO VAI TER SUCESSO COM PINTURA.”

Logo ele, que cresceu numa casa sem paredes pintadas, no sertão paraibano. Parecia improvável, mas o destino não falha com quem tem disposição para realizar os próprios sonhos. Anos depois, a previsão começou a se cumprir e o jovem Delino encontrou seu caminho numa indústria de tintas em São Paulo, onde começou a colorir o próprio futuro.

Incansável, determinado a aprender e extremamente comprometido com o trabalho, logo chamou a atenção

do engenheiro químico Hans Wolff, responsável pelo laboratório de pesquisas da Tintas Super. Tornou-se seu assistente e, com ele, aprendeu não apenas sobre fórmulas e pesquisas, mas também sobre excelência na qualidade, ética e respeito ao consumidor.

Em 1974, de volta ao Nordeste, usou todo o conhecimento e a experiência adquiridos para dar forma ao desejo de empreender. Em um galpão de 200 metros quadrados, em Jaboatão dos Guararapes, com a produção de colas, vernizes, massas e tinta

DELINO SOUZA,
FUNDADOR DA
TINTAS IQUINE



branca, nascia a Indústrias Químicas do Nordeste (Iquine). No início, a equipe era bem reduzida e exclusivamente familiar: o cunhado nas compras; dona Oracilda, sua esposa, supervisionando a fábrica; e Seu Delino, de porta em porta, para conquistar os primeiros clientes.

A Iquine também foi a primeira da região a se filiar à Associação Brasileira dos Fabricantes de Tintas (Abrafati) e teve papel decisivo na profissionalização do setor no Norte e Nordeste. Tornou-se signatária do Pacto Global da ONU; passou a integrar o Programa Setorial de Sustentabilidade (PSS) da Abrafati, o Empresa Amiga da Criança e a ONU Mulheres; e superou o desafio de tornar-se Aterro Zero. Além disso, desenvolve programas voltados à primeira liderança feminina e investe em ações sociais como a capacitação de jovens pintores e o apoio ao Porto Social e à Fundação Perrone.

Em 2018, com a nomeação do primeiro CEO da empresa, foi realizada a transição da gestão familiar para a profissionalizada. Neste movimento de expansão, em 2020, a Tintas Iquine adquiriu a Hidracor e a Hipercor e se transformou no Grupo Iquine, o terceiro maior do Brasil.

É fundamental observar que, na mesma medida em que se expande, o Grupo segue fortalecendo o compromisso com seus valores base, aqueles que vieram desde a fundação, pois foram herdados da personalidade do Senhor Delino, como o cuidado com as pessoas e o respeito ao meio ambiente.

Por isso, foi natural para o Grupo formalizar práticas ESG na cultura organizacional e, em 2024, lançar o primeiro relatório de sustentabilidade.

Cinquenta anos depois, a profecia da cigana ainda ecoa. O Senhor Delino não só teve sucesso com a pintura como fundou uma empresa que hoje é símbolo de confiança para consumidores e profissionais em milhares de pontos de venda por todo o Brasil. Uma prova de que com trabalho, ética e colaboração de pessoas comprometidas, é possível transformar sonhos em realidade. ■



Nossos valores

GRI 2-6

A **cultura organizacional** é a base sobre a qual o ESG (ambiental, social e governança) deve ser construído e sustentado. Quando uma organização incorpora o ESG em sua cultura, ela garante que esses princípios não sejam apenas uma estratégia externa, mas sim valores profundamente enraizados no comportamento, na tomada de decisões e nas operações do dia a dia. ■



Qualidade em tudo que faz

Produtos e Soluções pensados para encantar as famílias



Sentimento de Dono

Todos nós somos o Grupo Iquine e lutamos por ele



Inovação

Nada está tão bom que não possa ser melhorado



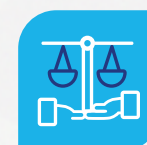
Cuidado com as Pessoas

A valorização e o desenvolvimento da nossa gente nos move



Disciplina e Simplicidade

Agimos com disciplina e simplicidade, não deixamos para amanhã o que pode ser feito hoje



Respeito e Ética

Acreditamos que o respeito é a base de todas as relações e na força do trabalho com honestidade



Propósito

Levar Cores para a Vida das Pessoas



Missão

Somos uma empresa familiar apaixonada por gente, que oferece milhares de cores com atendimento diferenciado, inovação e qualidade.



Visão

Estar entre as três maiores e melhores empresas de tintas do Brasil em 2024.

Nossas marcas

GRI 2-1

GRI 2-6

Empreendimento especializado em gestão de galpões para empresas, a **D.A.S.** oferece espaços prontos para atender as operações logísticas de seus clientes.

A **RESIQ** produz um amplo portfólio de resinas e espessantes, combinando alta tecnologia e uma equipe técnica qualificada.

A **Iquine** atua no mercado de tintas e vernizes, sendo a maior empresa do grupo, nesse segmento, localizada em Pernambuco. Com liderança na região Norte e Nordeste, oferece uma ampla gama de produtos, que vão desde a linha econômica até a super premium.

A **Hidracor**, adquirida em 2020, também faz parte do portfólio. Com planta fabril localizada no Ceará, oferece produtos para pintura imobiliária, como tintas acrílicas, esmaltes sintéticos, texturas acrílicas e outros produtos complementares.

A **Hipercor** oferece uma linha para pintura imobiliária focada em qualidade e economia, com tintas e esmaltes de linhas econômicas e standard.

Desenvolvida especialmente para oferecer proteção e durabilidade, a **Hiperlack** leva qualidade e elegância para o ambiente, através de uma linha completa de vernizes e seladores feitos para madeira atravessar o tempo. ■



Capital
100% nacional



3ª maior empresa do país no segmento de **tintas e vernizes**



Líder no Norte e Nordeste



7742 clientes ativos



Capacidade produtiva de **220 milhões de litros de tintas e vernizes** por ano



Três unidades fabris, localizadas em **Pernambuco** (Jaboatão dos Guararapes) e no **Ceará** (Maracanaú e Acarape)

Detalhes da Organização

GRI 2-1

GRI 2-6

O Grupo Iquine é composto por quatro empresas independentes, com operações exclusivas no Brasil. Nosso core business é a fabricação de tintas, vernizes, resinas e lacas, com atuação também no setor de logística, sempre com ênfase na inovação contínua e em rigorosos padrões de controle de qualidade.

Atuamos em todo o território nacional, com foco nos mercados das regiões Norte e Nordeste, fortalecendo o desenvolvimento regional, a geração de empregos e a oferta de soluções de alto desempenho em tintas e revestimentos.

Nossas plantas fabris estão estrategicamente localizadas em Jaboatão dos Guararapes (Pernambuco) e Maracanaú (Ceará), além de contarmos com Centros de Distribuição (CDs) na região Sudeste.

Em 2024, avançamos em nossa jornada logística com a aquisição de duas novas carretas, totalizando uma frota própria de sete caminhões e três carretas, além de uma ampla rede de transportadoras parceiras que ampliam nossa capilaridade e eficiência nas entregas. No atendimento comercial, dispomos de uma frota leve de 62 veículos, que priorizam o uso de etanol como combustível, reforçando nosso compromisso com a redução das emissões e a sustentabilidade operacional.

O Grupo Iquine integra uma cadeia de valor sólida e colaborativa, que abrange desde o desenvolvimento de matérias-primas até a entrega do produto final ao consumidor. Atuamos em sinergia com fornecedores estratégicos, distribuidores, parceiros logísticos e financeiros, além de clientes de diversos segmentos, assegurando eficiência, qualidade e sustentabilidade em cada etapa do processo. ■





Prêmios & Reconhecimentos



Selo Empresa Verde

Iniciativa do Governo de Pernambuco, o **Selo Empresa Verde** é o prêmio que valida os empreendimentos com boas práticas ambientais, sociais e de governança, comprometidos com a sustentabilidade dos processos. O Selo Empresa Verde foi instituído em 2017, pela Lei Estadual nº 16.112/17, e regulamentado em 2024, por meio do Decreto Estadual nº 57.044/24.



Paint&Pintura

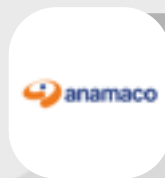
7º prêmio Paint&Pintura Norte-Nordeste (categorias: Indústria de Tintas Decorativas, Personalidade Dirigente, Personalidade Produção e Personalidade Pesquisa e Desenvolvimento).

28º Prêmio Paint&Pintura (categorias: Indústria de Tintas Decorativas e Personalidade Produção).



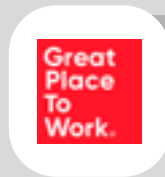
TOTVS

Ficamos entre os cinco **melhores projetos do Brasil na categoria Manufatura**. A premiação, referência em tecnologia e pioneirismo, reconhece iniciativas de digitalização e inovação de clientes TOTVS que impulsionam a economia com soluções de ponta em diferentes setores.



Anamacco

Prêmio Anamacco: homenagem a Delino Souza como Personalidade Indústria / vice-liderança nacional na categoria Grandes Clientes em tintas para paredes, tetos e fachadas / 3º lugar em mais de 3 categorias de tintas.



GPTW

Primeira vez que somos GPTW. A **certificação Great Place to Work (GPTW)** é um selo internacional que reconhece empresas que criam ambientes de trabalho de alta confiança, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados.



Ernst & Young (EY)

Homenagem a **Delino Souza** na Categoria Master na **27ª edição do Programa Empreendedor do Ano – da Ernst Young**.

Building
working

Nosso Jeito de Ser ESG

TIME DE ESG



Nossa Jornada em destaque

GRI 2-23 GRI 2-24

Estamos em constante evolução, fortalecendo nosso propósito lado a lado com a nossa gente. Falar sobre ESG é, sem dúvida, reafirmar a solidez da nossa cultura. Uma cultura que cresce, se renova e se aprofunda a cada ciclo, garantindo que o legado do Grupo Iquine continue próspero, relevante e alinhado aos valores que nos trouxeram até aqui.

A área de ESG foi integrada à Diretoria de Gente & Gestão, que foi renomeada como Gente, Gestão e ESG.

As práticas de ESG aqui apresentadas foram desenvolvidas com cuidado e respeito às nossas raízes, preservando o legado do fundador e, ao mesmo tempo, preparando o Grupo Iquine para um futuro sustentável.

Em 2021, iniciamos um processo estruturado para fortalecer nossa atuação sustentável. Essa decisão foi tomada com base em consultas ao mercado, refletindo nosso compromisso em integrar as práticas ESG à gestão organizacional.

Começamos diagnosticando as iniciativas já existentes e elaborando a nossa matriz de materialidade.

Em março de 2022, criamos o Comitê ESG, direcionado aos líderes de todas as áreas da empresa, com o objetivo de conectá-los à agenda ESG e garantir que caminhem alinhados às diretrizes e à materialidade estabelecida. Essa estrutura reforça nosso compromisso em integrar a sustentabilidade em todas as dimensões do negócio, promovendo uma transformação alinhada aos desafios do mercado e às demandas da sociedade. >

Linha do tempo da Jornada ESG

2021

NOVEMBRO
Início da Jornada ESG no Grupo Iquine

2022

JANEIRO
Definição da materialidade

MARÇO
Comitê de ESG

ABRIL
Selo Empresa Amiga da Criança

MAIO
Nos tornamos signatários da ONU Mulheres

JULHO
Canal de ética e conduta
Adesão ao Empresa Cidadã

AGOSTO
Nos tornamos signatários do Pacto Global da ONU

SETEMBRO
Empresa Participante do Movimento Transparência 100% e Mente em Foco (Pacto Global)

OUTUBRO
1º Ciclo do PSS

2023

JANEIRO
Indicadores de sustentabilidade atribuídos à alta gestão

MARÇO
Participação 1º Workshop PSS

SETEMBRO
1º Inventário de GEE

OUTUBRO
2º Ciclo do PSS: Elevação da maturidade no PSS

2024

FEVEREIRO
50 anos da Tintas Iquine

MARÇO
Planejamento setorial 2030 (Abrafati)

ABRIL
Parceria com a Junior Achievement PE

MAIO
Participação no Comitê Gestor do HUB ODS PE

JUNHO
Reconhecimento com o Selo Empresa Verde em PE

Parceiros na 12ª edição do Reflorestart

Parceria com a Associação Caatinga

OUTUBRO
Lançamos a Uniquine

DESTAQUES

2024

- ▶ Lançamento do nosso primeiro relatório de sustentabilidade

NOSSOS PRÓXIMOS DESAFIOS

2025

- ▶ Criação de metas
- ▶ Definição das categorias para mensuração do escopo 3

Participação em **Redes,** **Fóruns e Debates ESG** GRI 2-28



HUB ODS PE

Em 24/04 estivemos presentes na Ambição Pernambuco, um encontro para potencializar a sustentabilidade empresarial no estado. Márcia Gonçalves, nossa diretora de Gente, Gestão e ESG, junto com Thainá Mota apresentou o case do nosso Jeito de Ser ESG. O evento foi organizado pelo Hub ODS.



REC'n'Play

Tivemos a honra de participar do painel "Modelos de Negócios Circulares: da teoria à ação", no REC'n'Play, dentro do Brazilian Circular Hotspot, em sua primeira edição.

O encontro reuniu empresas pernambucanas comprometidas com a transição para uma economia circular, apresentando cases reais e inspiradores de como os princípios da circularidade já estão sendo aplicados na prática, inclusive por nós.



II Fórum ESG da ABRH Pernambuco

O evento abordou os principais desafios e oportunidades dessa agenda, temas centrais para a construção de uma cultura organizacional comprometida com os valores de sustentabilidade e inclusão.



Nossos compromissos

GRI 2-22 GRI 2-24 GRI 2-28

COMPROMISSOS 2030



Estamos comprometidos em promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em todas as esferas de nossa atuação. Por isso, praticamos o salário igualitário, assegurando remuneração justa para homens e mulheres que desempenham funções equivalentes.



Os Movimentos foram criados para endereçar as principais questões que hoje enfrentamos no nosso país. São um chamado às empresas brasileiras para reconhecerem a urgência e necessidade de promover ações concretas. O objetivo de cada movimento é gerar impacto a partir de compromissos públicos de um grupo de empresas por meio de ação coletiva e individual, para o alcance dos ODS. Aderimos a três Movimentos da Ambição 2030 e, de forma consistente, temos avançado no cumprimento das metas assumidas, alcançando progressos ano a ano.



Desde 2022, nos tornamos participantes do HUB ODS Pernambuco e Ceará. O HUB possui o compromisso de influenciar a estratégia e as ações de empresas pernambucanas e cearenses em prol do desenvolvimento sustentável, sem deixar ninguém para trás.

PROGRAMA SETORIAL DE SUSTENTABILIDADE ABRAFATI

O Programa Setorial de Sustentabilidade da Abrafati (PSS) é uma iniciativa pioneira da indústria de tintas, criada para orientar e impulsionar o processo de melhoria contínua das empresas do setor. Além disso, o PSS constitui uma importante ferramenta de transparência setorial, abrangendo temas de Governança e Liderança Corporativa, Capital Humano, Capital Social e Meio Ambiente.

Participamos ativamente do desenvolvimento e da construção do PSS, atuando como empresa associada e parceira nos compromissos de sustentabilidade promovidos pela Abrafati. Como integrante desse programa inovador, avançamos de forma significativa nos últimos anos: entre 2022 e 2024, evoluímos do nível Intermediário para o nível Avançado no Programa Setorial de Sustentabilidade.

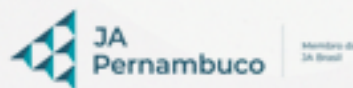
Esse avanço expressivo decorre de diversas ações estratégicas que temos orgulho em concretizar, reforçando nosso compromisso com práticas responsáveis, com a inovação setorial e com o fortalecimento contínuo da agenda ESG na indústria de tintas.

PARCERIAS QUE TRANSFORMAM



O Pacto Global é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Criado pela ONU, reúne compromissos coletivos e internacionais que orientam as empresas a adotarem práticas responsáveis. Ele estabelece critérios essenciais para que organizações contribuam ativamente para o alcance das metas da Agenda 2030.

Em agosto de 2022, tornamo-nos signatários do Pacto Global da ONU, integrando a Rede Brasil. Desde então, assumimos o compromisso de apoiar os 10 Princípios Universais, reafirmando nossa responsabilidade de garantir que todas as nossas atividades estejam alinhadas com a sustentabilidade.



O Grupo Iquine mantém uma parceria com a Junior Achievement (JA), em Pernambuco, para fortalecer a educação empreendedora entre jovens. Por meio dessa colaboração, apoiamos programas que desenvolvem habilidades de liderança, inovação e preparação para o mercado de trabalho, contribuindo para formar uma geração mais capacitada e consciente sobre seu papel na sociedade.



Recebemos a certificação de Empresa PRO, concedida pela Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco por atuarmos com a contratação de jovens aprendizes que passaram por situações de vulnerabilidade (trabalho análogo à escravidão ou infantil). Ela destaca o compromisso com um dos nossos valores o "Cuidado com as pessoas".



Somos apoiadores da Associação Caatinga, organização sem fins lucrativos dedicada à conservação do bioma Caatinga. Por meio do Selo Corrupião, contribuimos para a preservação de 10 hectares da Reserva Natural Serra das Almas (RNSA).



Em abril de 2022, a Fundação Abrinq reconheceu o Grupo Iquine como "Empresa Amiga da Criança" pelas ações em defesa dos direitos das crianças e adolescentes. Esse reconhecimento reflete nosso compromisso com o cuidado às pessoas. A Iquine mantém a

responsabilidade de não admitir trabalho infantil em sua operação e cadeia de valor, alinhando-se aos princípios da Fundação Abrinq, que promove uma sociedade justa e comprometida com a proteção e desenvolvimento pleno de crianças e adolescentes.

Direcionamento e Gestão dos Temas Materiais

GRI 2-12 GRI 2-14 GRI 3-1 GRI 3-2

A materialidade orienta a estratégia ESG do **Grupo Iquine**, garantindo alinhamento entre expectativas dos stakeholders e os impactos mais relevantes do negócio. O processo considerou as diretrizes do segmento, uma pesquisa de riscos conduzida por consultoria especializada e as prioridades já internalizadas pela empresa. Com base nisso, foram definidos **oito temas prioritários** para 2024, classificados entre alto e moderado nível de preocupação, que podem ou não permanecer no próximo ciclo de reporte.

A priorização incorporou diálogo com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, entidades setoriais e comunidades, além da avaliação de tendências regulatórias e socioambientais. Esse conjunto de análises permitiu identificar riscos e oportunidades estratégicas, orientando decisões e ações de 2024 de forma integrada entre governança, sustentabilidade, inovação e gestão operacional. ➤



Temas materiais

GRI 3-2 GRI 3-3

Capital Social

DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES E INTEGRIDADE NA CADEIA

Refere-se à gestão responsável e transparente de fornecedores, priorizando critérios socioambientais, rastreabilidade, controle de riscos, auditorias e desenvolvimento conjunto para elevar o padrão de sustentabilidade e conformidade da cadeia.



Desenvolvimento de Fornecedores e Integridade na Cadeia



Gestão Climática e Ecoeficiência



Meio Ambiente

GESTÃO CLIMÁTICA E ECOEFICIÊNCIA

Abrange iniciativas de redução de emissões, eficiência energética, transição para combustíveis renováveis, otimização de processos fabris, gestão eficiente de resíduos e atendimento a compromissos climáticos.

Governança

GOVERNANÇA, ÉTICA E COMPLIANCE

Tratam-se de práticas estruturadas de integridade, controles internos, prevenção à corrupção, políticas de conduta, gestão de riscos e conformidade regulatória.



Governança, Ética e Compliance



INTEGRIDADE E DISPONIBILIDADE DAS INFORMAÇÕES

Envolve segurança da informação, governança digital, gestão de riscos tecnológicos, proteção de dados pessoais e continuidade de operações.



Integridade e Disponibilidade das Informações



INOVAÇÃO, TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E EFICIÊNCIA OPERACIONAL

Envolve digitalização de processos, automação, melhoria contínua, otimização logística, modernização das operações e tecnologias aplicadas à sustentabilidade.



Inovação, Transformação Digital e Eficiência Operacional



Experiência, Valor Percebido e Relacionamento com o Cliente



EXPERIÊNCIA, VALOR PERCEBIDO E RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

Envolve qualidade, desempenho do produto, segurança, transparência das informações, atendimento eficiente e relacionamento contínuo para fidelização.

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho



Capital Humano

SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Foco em garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e humanizado, com programas de prevenção, ergonomia, monitoramento contínuo e cultura de segurança.



Desenvolvimento de Pessoas, Talentos e Cultura



DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS, TALENTOS E CULTURA

Envolve investimentos em capacitação, desenvolvimento contínuo, cultura organizacional sustentável, gestão de clima, diversidade e fortalecimento do engajamento interno.

Engajamento dos stakeholders

GRI 2-10 GRI 2-28 GRI 2-29 GRI 2-30

O engajamento com stakeholders é essencial para fortalecer a governança, orientar decisões estratégicas e consolidar relações de confiança no Grupo Iquine. Guiados pelos valores de Respeito, Ética e Cuidado com as Pessoas, mantemos um diálogo contínuo, acessível e responsável com nossos públicos, fortalecendo relações e garantindo que suas percepções contribuam para decisões mais assertivas.

Esse processo nos permite compreender expectativas, antecipar riscos e aprimorar processos, integrando a perspectiva das partes interessadas à nossa atuação. Assim, estimulamos a construção de valor compartilhado, fortalecemos parcerias e aprimoramos continuamente a qualidade das nossas entregas, de forma alinhada às necessidades e dinâmicas do nosso ecossistema de relacionamento. ■

| Público | Objetivo do Relacionamento | Contribuição para a Estratégia |
|---|---|--|
|  Conselho Administrativo | Reuniões periódicas, apresentações de resultados, comitês de apoio. | Assegurar alinhamento estratégico e fortalecer decisões que impactam a sustentabilidade e a perenidade do negócio. |
|  ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS FABRICANTES DE TINTAS (ABRAFATI) | Participação em fóruns, eventos, programas setoriais e grupos técnicos. | Promover alinhamento às melhores práticas do setor e fortalecer compromissos coletivos de sustentabilidade. |
|  Instituições Financeiras | Reuniões de prestação de contas, envio de relatórios e acompanhamento de indicadores. | Garantir transparência financeira e acesso a condições que apoiem crescimento responsável. |
|  Organizações Sociais Apoiadas | Acompanhamento de projetos, visitas técnicas e diálogos contínuos. | Fortalecer impacto social positivo e alinhar iniciativas ao propósito ESG da empresa. |
|  Órgãos Governamentais | Atendimento a legislações, auditorias, consultas públicas e participação em programas governamentais. | Assegurar conformidade regulatória e contribuir para políticas públicas relevantes para o setor. |
|  Clientes/Consumidores | Atendimento técnico, SAC, pesquisas de satisfação, visitas comerciais. | Entender necessidades, garantir qualidade e fortalecer a confiança e a fidelização. |
|  Colaboradores | Treinamentos, comunicação interna, programas de desenvolvimento e clima organizacional. | Promover bem-estar, engajamento e desenvolvimento profissional. |
|  Fornecedores | Avaliações, auditorias, reuniões técnicas e contratos de desempenho. | Fortalecer a integridade da cadeia e garantir qualidade, sustentabilidade e ética. |
|  Terceiros | Gestão contratual, treinamentos obrigatórios e acompanhamento de performance. | Assegurar conformidade, segurança e qualidade nas operações terceirizadas. |
|  Comunidade Local | Projetos sociais, ações ambientais, diálogo com lideranças comunitárias. | Promover convivência harmoniosa, impacto socioambiental positivo e fortalecimento territorial. |
|  Sindicato | Negociações coletivas, reuniões formais, comitês de diálogo, participação em acordos e convenções. | Assegurar relações trabalhistas justas, promover transparência e fortalecer um ambiente de respeito e cooperação. |



TIME FINANCEIRO

Governança

PROGRAMA DE

INTEGRIDADE



**MOVIMENTO
TRANSPARÊNCIA 100%**

Governança e Liderança

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-12 GRI 2-15

A governança corporativa do Grupo Iquine é fundamentada em pilares que unem tradição, continuidade e visão estratégica. Nosso mais alto órgão de decisão é conduzido pela família fundadora, que mantém viva a essência do negócio e garante que cada escolha esteja alinhada aos valores que moldaram nossa trajetória.

Constituímos uma governança corporativa alinhada às melhores práticas de mercado. Como empresa familiar e de capital fechado, contamos com o apoio da Fundação Dom Cabral, que nos orientou no desenvolvimento e no fortalecimento de nosso modelo de gestão. Como parte desse processo de aprimoramento, foram implementadas a metodologia RACI e a estruturação formal dos processos de governança corporativa, trazendo maior clareza de responsabilidades e organização

das instâncias decisórias. Essas iniciativas contribuíram para consolidar a governança do Grupo, com destaque para o aprimoramento da organização e do funcionamento do Conselho de Administração (CA), nosso mais alto órgão de governança, garantindo a continuidade dos princípios que sustentam o negócio e orientam nosso crescimento perene.

A esse olhar estratégico soma-se a atuação de um conselheiro independente, que assegura

decisões mais equilibradas e imparciais. Além disso, mantemos uma separação clara de responsabilidades, assegurando que o presidente do Conselho não exerça funções executivas na organização, reforçando transparência, integridade e uma governança moderna e responsável.

Conduzimos nossas operações com integridade, transparência e responsabilidade, fortalecendo a confiança das partes interessadas e sustentando relações sólidas e duradouras. ■



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

Estrutura da Governança

- GRI 2-9
- GRI 2-10
- GRI 2-11
- GRI 2-12
- GRI 2-13
- GRI 2-16
- GRI 2-17
- GRI 2-24
- GRI 2-26

Comitê de Gente

O Comitê de Gente é responsável por traçar as estratégias de gestão de pessoas, planejamento e gestão, assegurar o alinhamento entre os processos de atração, programas de entrada, desenvolvimento e treinamento dos colaboradores, plano de sucessão para posições estratégicas e ações de cultura. Além disso, o Comitê delibera a política de remuneração e o programa de incentivos de curto prazo, visando garantir a sustentabilidade da organização ao longo do tempo. Anualmente são avaliadas pautas relevantes.

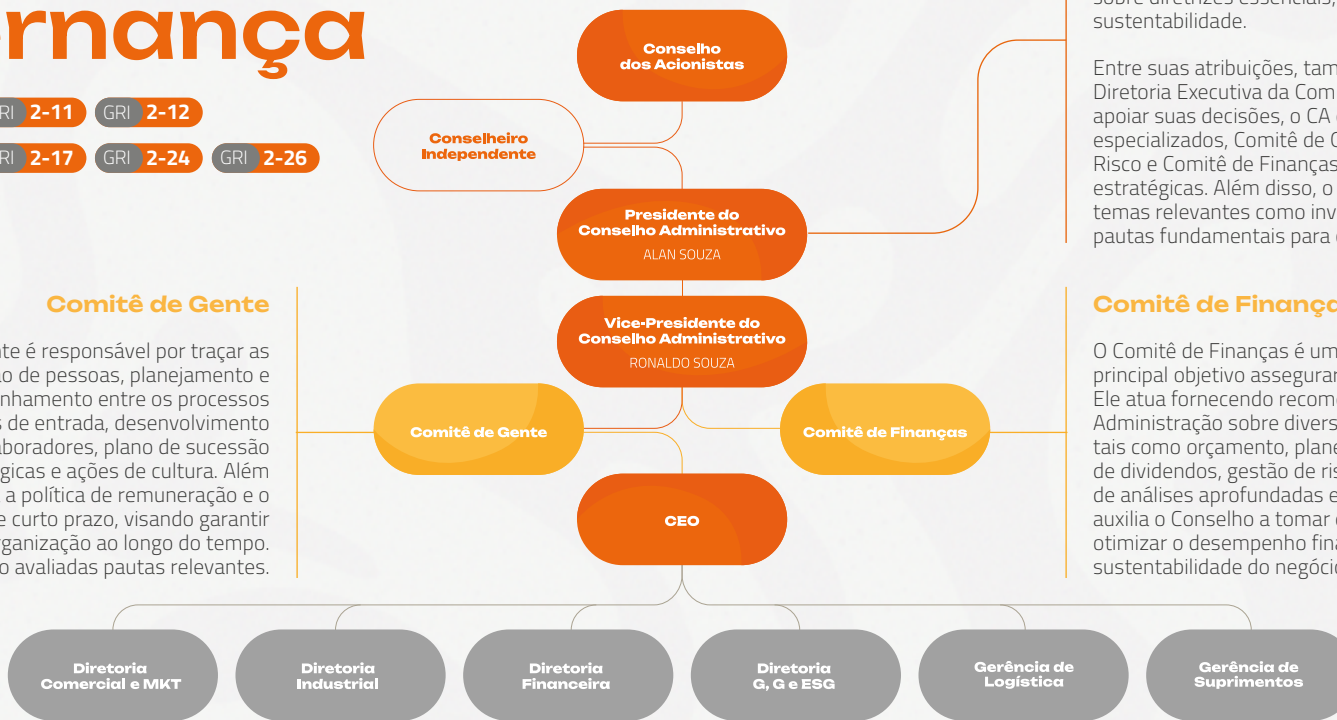
Conselho de Administração (CA)

Órgão de governança que define e valida a estratégia do Grupo. Composto por sete membros, incluindo um independente, reunindo-se regularmente, o CA estabelece a orientação geral dos negócios, define objetivos estratégicos e delibera sobre diretrizes essenciais, incluindo temas relacionados à sustentabilidade.

Entre suas atribuições, também está a nomeação da Diretoria Executiva da Companhia e de suas controladas. Para apoiar suas decisões, o CA é assessorado por três comitês especializados, Comitê de Gente, Comitê de Auditoria e Risco e Comitê de Finanças, que contribuem com análises estratégicas. Além disso, o Conselho avalia, em suas reuniões, temas relevantes como investimentos (CAPEX) e outras pautas fundamentais para o desenvolvimento do Grupo.

Comitê de Finanças

O Comitê de Finanças é um órgão consultivo que tem como principal objetivo assegurar a saúde financeira da organização. Ele atua fornecendo recomendações ao Conselho de Administração sobre diversos aspectos da gestão financeira, tais como orçamento, planejamento, contabilidade, política de dividendos, gestão de riscos e estrutura de capital. Através de análises aprofundadas e relatórios técnicos, o Comitê auxilia o Conselho a tomar decisões estratégicas que visam otimizar o desempenho financeiro da empresa e garantir a sustentabilidade do negócio.



Comitê de Auditoria e Risco

O Comitê de Auditoria e Riscos (CAR) apoia o Conselho de Administração na supervisão dos controles, da gestão de riscos e da integridade das informações corporativas. Entre suas atribuições, analisa a Política de Riscos, metodologias e documentos-chave, submetendo-os à aprovação do Conselho, além de supervisionar a adequação dos processos de gerenciamento de riscos e dos sistemas de controles internos. O CAR também monitora a execução dos planos de ação, acompanha indicadores e reporta ao Conselho o nível de exposição aos riscos prioritários.

Comitê ESG

O Comitê de ESG tem como missão guiar a organização em sua jornada de desenvolvimento sustentável, definindo diretrizes que integrem as dimensões ambiental, social e de governança, mitiguem riscos e impulsionem oportunidades. Sua atuação busca equilibrar desempenho financeiro e geração de valor para todas as partes interessadas. Composto pelos principais executivos da Companhia, o Comitê assegura que o tema ESG seja transversal à estratégia do negócio e ao mais alto nível de planejamento, fortalecendo uma cultura de responsabilidade e visão de futuro em todas as áreas da organização.

Gestão de Risco

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-16 GRI 2-25

A gestão de riscos do Grupo é estruturada para identificar, avaliar, tratar e monitorar eventos que possam impactar a estratégia, a continuidade dos negócios e a geração de valor para todas as partes interessadas. Para fortalecer essa jornada, realizamos um *assessment* com consultoria especializada, aprofundando o mapeamento, a análise e a avaliação desses riscos. Esse processo é conduzido considerando cinco categorias de impacto: estratégia, finanças, operacional, cibernética e regulatória.

Acompanhamento de Riscos

Em 2024, como parte desse avanço, foi instituído o Comitê de Auditoria e Riscos, órgão responsável por supervisionar os processos de gestão de riscos e controles internos. No ciclo mais recente, foram identificados 34 riscos corporativos,

classificados em níveis que variam de baixo a extremo, conforme sua probabilidade e impacto. Alguns desses riscos também foram avaliados sob a perspectiva ESG, permitindo compreender sua relação com os pilares ambiental, social e de governança e reforçando a integração da agenda ESG à estratégia e ao processo decisório do Grupo.

Nossa Política de Gestão de Riscos está em fase de elaboração, com o objetivo de estabelecer diretrizes claras sobre como identificamos, avaliamos, tratamos e monitoramos os riscos corporativos. O documento definirá de forma estruturada as atribuições de cada área envolvida no processo, bem como o papel das partes interessadas internas e externas na condução de uma gestão responsável e eficiente. >



Identificação

Análise de Materialidade e Fontes de Risco



Avaliação

Análise de Probabilidade e Impacto



Priorização

Classificação em Matriz de Risco



Tratamento e Monitoramento

Planos de Ação e Revisão Contínua

A metodologia apresentada compõe a base do modelo de gestão de riscos ESG do Grupo, encontrando-se atualmente em processo de evolução e consolidação. Os mecanismos de identificação, avaliação, priorização e tratamento dos riscos estão sendo estruturados de forma gradual, com o propósito de estabelecer um sistema integrado, consistente e aderente às melhores práticas. À medida que o modelo avança, serão incorporados novos procedimentos, ferramentas e parâmetros de análise, fortalecendo a governança e assegurando maior precisão e confiabilidade na tomada de decisão.

Como parte da evolução contínua da nossa jornada ESG, estamos estruturando e consolidando nossas estratégias climáticas e compromissos relacionados ao clima. Nosso objetivo é fortalecer a integração desses temas à gestão corporativa por meio do planejamento estratégico, que orienta iniciativas alinhadas aos objetivos do negócio. O ESG já se estabelece como um pilar transversal, e uma das frentes de aprofundamento será a **gestão de riscos climáticos**, com foco em:

- **Integrar cenários climáticos baseados na metodologia TCFD;**
- **Ampliar a transparência no reporte de métricas de mitigação.**



Nosso compromisso é **transformar a gestão de riscos em uma fonte de resiliência e vantagem competitiva**, garantindo que o Grupo esteja preparado para os desafios e oportunidades de um futuro sustentável. ■

TIME DE
CONTROLADORIA



Integridade Tributária e Fiscal

GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 207-3

Como parte do fortalecimento contínuo da governança corporativa, o Grupo Iquine está estruturando uma abordagem tributária e fiscal alinhada às melhores práticas de mercado e integrada aos seus processos de gestão de riscos e à estratégia de negócios. ■

Abordagem Estratégica e Princípios Orientadores

O Grupo adota uma postura proativa na condução de suas obrigações tributárias, assegurando conformidade com a legislação aplicável, promovendo segurança jurídica e contribuindo para um ambiente regulatório mais equilibrado. Entre os riscos mapeados e priorizados pela organização, o risco tributário e fiscal é classificado como alto e enquadrado na categoria de riscos regulatórios. Seu acompanhamento está integrado à estratégia da Diretoria Financeira (CFO), que conduz as tratativas em conjunto com especialistas internos, com apoio de consultoria especializada. Esse risco é monitorado de forma sistemática pelo Comitê de Auditoria e Riscos, reforçando a adoção de práticas sólidas de governança.

Os princípios que orientam nossa gestão tributária e fiscal reforçam o compromisso da organização com uma atuação ética, responsável e alinhada ao cumprimento das normas vigentes. ■

PRINCÍPIO

DESCRIÇÃO



Ética e Responsabilidade

A gestão tributária é conduzida com integridade, alinhada à substância econômica das transações e com o compromisso de contribuir para o desenvolvimento social das comunidades.



Conformidade Legal

Postura proativa na condução das obrigações tributárias, buscando assegurar o cumprimento integral da legislação aplicável e promover a segurança jurídica.



Transparência

Busca por clareza e abertura no relacionamento com as autoridades fiscais e na divulgação de informações relevantes aos stakeholders.



Integração Estratégica

A abordagem tributária e fiscal está integrada aos processos de gestão de riscos e à estratégia de negócios da Companhia.

Controle e Integridade Fiscal

Mantemos um sistema robusto de controles internos que garante a integridade fiscal e a aderência às melhores práticas de governança. As estratégias fiscais são definidas e aprovadas pela alta gestão, estando sob responsabilidade direta do CFO do Grupo Iquine. Esse conjunto de mecanismos assegura precisão nas apurações, confiabilidade nas informações reportadas e mitigação dos riscos relacionados ao ambiente tributário e regulatório, fortalecendo a transparência e a conformidade em toda a organização.

Diálogo Proativo com Autoridades Fiscais

O Grupo Iquine preserva uma relação de diálogo transparente, cooperativo e contínuo com as autoridades fiscais. Essa interação é orientada pela ética e pela disponibilização de informações precisas, contribuindo para o esclarecimento de eventuais dúvidas e colaborando com discussões que visam aperfeiçoar políticas públicas e práticas fiscais.

Mecanismos de Verificabilidade e Compliance

Mecanismos internos de verificabilidade desempenham um papel crucial, assegurando que as práticas estejam alinhadas às normas legais e regulatórias, tanto no âmbito fiscal quanto no corporativo. O compromisso com a integridade e a transparência é reforçado pelos mecanismos de reporte, incluindo o canal de ética e conduta, que serve como uma ferramenta formal para a comunicação de preocupações relativas à conduta empresarial e à integridade.

Compromisso com a Ética e a Integridade

GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26

A atuação do Grupo Iquine é guiada por princípios de ética, integridade e responsabilidade, que orientam nossas decisões e relações com colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e a sociedade. Mantemos um compromisso permanente com a condução transparente dos negócios, a adoção de práticas responsáveis e o respeito às leis e regulamentações que regem as nossas operações.

Nossa cultura organizacional reforça que a integridade é um valor inegociável. Por isso, incentivamos a conduta ética em todos os níveis da companhia, promovendo ambientes de diálogo seguro, disseminação contínua de informações e fortalecimento das boas práticas de governança. ■

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Nosso **Programa de Integridade** segue em constante fortalecimento. Em 2024, ampliamos nossas ações de comunicação interna, reforçando conteúdos relacionados à ética e ao respeito em diversos canais, como os Diálogos Diários de Segurança (DDS), a Semana do Conhecimento e comunicados institucionais alinhados a datas temáticas. Esses movimentos contribuíram significativamente para ampliar a conscientização e consolidar uma cultura organizacional pautada pela integridade em todos os níveis. ■

COMUNICADO INSTITUCIONAL
(DIA MUNDIAL DA
DISCRIMINAÇÃO ZERO)



PROGRAMA DE

INTEGRIDADE



OS 7C'S DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade é estruturado com base nos 7C's, que representam políticas, processos, canais e recursos práticos que sustentam nosso ambiente corporativo. Esses elementos contribuem para a prevenção, detecção e reparação de possíveis impactos negativos, assegurando o alinhamento às legislações aplicáveis e fortalecendo a promoção de uma cultura ética em todos os níveis da organização.

Nosso Programa de Integridade reforça o compromisso em conduzir nossas atividades com ética, transparência e responsabilidade. Ele orienta nossas decisões, promove a confiança e garante que nossas práticas estejam alinhadas aos princípios que acreditamos e defendemos. ■

Nosso Programa de Integridade e seus 7C's



CANAL DE ÉTICA E CONDUTA

GRI 2-15

Para assegurar que preocupações e orientações relacionadas à conduta do Grupo possam ser tratadas de forma adequada, a organização disponibiliza um **Canal de Ética** acessível 24 horas por dia, via Web ou Whatsapp.

O canal é operado por empresa externa, garantindo a confidencialidade e a possibilidade de uso anônimo. Ele é direcionado a colaboradores, fornecedores, clientes, consumidores e demais partes interessadas, reforçando o alcance de nossa cultura de integridade a toda a cadeia de valor.

Clique no link abaixo ou leia o QR Code para acessar o nosso Código de Ética e Conduta: **Jeito de Ser Grupo Iquine**



Clique e acesse



GOVERNANÇA E ANÁLISE DOS RELATOS

GRI 2-15

GRI 2-16

As manifestações recebidas são analisadas pelo **Comitê de Ética e Conduta**, que é composto por representantes de diferentes áreas estratégicas, incluindo todas as diretorias, e demais lideranças convidadas.

Esse comitê multidisciplinar é responsável por:

Investigar os casos reportados

Adotar medidas corretivas

Aplicar ações disciplinares proporcionais à gravidade das ocorrências, garantindo a coerência e a justiça no processo

Envolver a alta gestão em casos mais complexos e que precisem de uma atuação mais direcionada

Transparência e Divulgação Anual dos Dados

GRI 2-23 GRI 205-1

Em linha com o princípio de transparência, a organização recomenda a divulgação anual dos dados do Canal de Ética, incluindo a classificação dos relatos recebidos. ■



COMPROMISSO COM O MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100% DO PACTO GLOBAL

É a maior iniciativa de fomento à transparência corporativa no Brasil, criada para incentivar e capacitar empresas a irem além das obrigações legais, fortalecendo seus mecanismos de integridade e tornando-se referências de resiliência e boas práticas para o país.

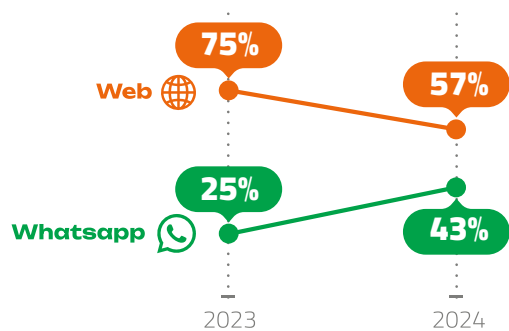
O Grupo Iquine reafirma seu compromisso com a ética,

a integridade e a boa governança ao aderir e promover ativamente as metas do Movimento Transparência 100% do Pacto Global da ONU.

Esse movimento representa um dos pilares de nossa atuação em Governança, ao estabelecer padrões elevados de divulgação sobre nossos programas de compliance e canais de preocupações. Ao perseguirmos a Transparência 100%, asseguramos que nossos stakeholders tenham acesso claro e completo às informações relacionadas à gestão da integridade, incluindo o volume, a natureza dos relatos recebidos e o status das tratativas e resoluções, sendo essa a meta 5 do movimento (100% de transparência sobre os canais de denúncia). ■

100% DE TRANSPARÊNCIA SOBRE OS CANAIS DE DENÚNCIA:

PROPORÇÃO POR CANAL DE RELATO



STATUS DOS RELATOS

| CLASSIFICAÇÃO | 2023 | 2024 |
|-----------------------|------|------|
| ● Procedente | 0 | 0 |
| ● Não Qualificado | 2 | 4 |
| ● Dados Insuficientes | 0 | 2 |
| ● Improcedente | 6 | 1 |

% PARTES INTERESSADAS RELATORAS

| | Colaborador | Clientes | Outros |
|------|-------------|----------|--------|
| 2023 | 100 | — | — |
| 2024 | 71,43 | 14,29 | 14,29 |

Nº DE COLABORADORES

| | Colaborador | Nº de relatos recebidos | % de utilização do canal |
|------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| 2023 | 761 | 8 | >1% |
| 2024 | 776 | 7 | <1% |

TEMAS RECEBIDOS NO CANAL

| | Fraude | Assédio Moral | Assédio Sexual | Conflito de interesse | Roubos, furtos e destruição de ativos | Infração aos direitos humanos e discriminação | Uso indevido de informações privilegiadas | Outros |
|------|--------|---------------|----------------|-----------------------|---------------------------------------|---|---|--------|
| 2023 | 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |

Modelo de Gestão do Grupo

GRI 2-12 GRI 2-23 GRI 2-24

ESTRUTURA E GOVERNANÇA DA ESTRATÉGIA

Nosso Modelo de Gestão é estruturado para garantir coerência, continuidade e efetividade na condução da estratégia corporativa. Ele integra processos formais de planejamento, mecanismos de acompanhamento e estruturas de governança que fortalecem a tomada de decisão em todas as áreas do Grupo.

Por meio de reuniões periódicas, comitês especializados e um conjunto consistente de indicadores de desempenho, asseguramos o monitoramento contínuo das metas estratégicas e da materialização de nossa visão de longo prazo. Esses instrumentos permitem avaliar riscos, antecipar tendências, ajustar rotas e impulsionar a melhoria contínua.

A estratégia organizacional é sustentada por pilares sólidos e conduzida pelas lideranças do Grupo, que desempenham papel central no desenvolvimento estratégico, na integração entre áreas e na promoção de uma cultura orientada à performance, transparência e responsabilidade corporativa. ■





REUNIÃO DE
RESULTADOS DO
COMERCIAL

DIVISÃO DO MODELO DE GESTÃO

O Modelo de Gestão do Grupo Iquine é dividido em áreas interconectadas que garantem a excelência na execução, a definição do futuro e a melhoria contínua:

| Área | Foco principal | Elemento de Gestão |
|---|---|--|
| Performance Organizacional | Execução e monitoramento contínuo do desempenho. | <ul style="list-style-type: none"> Gestão de Indicadores; Governança das reuniões. |
| Planejamento Estratégico | Definição da visão de longo prazo e desdobramento da estratégia. | <ul style="list-style-type: none"> Gestão estratégica; Gestão da execução de projetos; Monitoramento através de ferramentas para acompanhamento de ações. |
| Escritório de Processos (E-PROC) | Gestão, análise, melhoria e monitoramento de processos dentro d4 empresa. | <ul style="list-style-type: none"> Modelagem do AS-IS e TO-BE, buscando a transformação dos processos. |
| Fábrica de Ideias | Incentivar a participação e o engajamento dos colaboradores na melhoria contínua da empresa, promovendo a cultura de inovação e valorizando suas contribuições. | <ul style="list-style-type: none"> Avaliação de 8 Categorias; Número de ideias implantadas; Participação dos colaboradores elegíveis por área. |

Essa estrutura assegura que a Companhia mantenha o foco na visão de futuro (Planejamento Estratégico), na disciplina operacional (Performance Organizacional),

na eficiência (E-PROC) e na inovação (Fábrica de Ideias), criando um ciclo virtuoso de melhoria contínua e alcance de metas.

METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA ESTRATÉGIA

GRI 2-23 GRI 2-24

Visando a construção de um futuro sustentável e a concretização de nossa visão e objetivos de longo prazo, nossa estratégia é erguida sobre cinco pilares, com Inovação e ESG permeando transversalmente cada um deles.

A construção desse roteiro estratégico para os próximos seis anos foi conduzida pelo nosso Grupo de Desenvolvimento Estratégica (GDE) em parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), garantindo uma metodologia robusta e alinhada às melhores práticas de gestão. ■

OBJETIVOS ALCANÇADOS NA CONSTRUÇÃO DA ESTRATÉGIA



A jornada de planejamento estratégico resultou em entregas fundamentais para o direcionamento do Grupo Iquine. ■

Objetivo Alcançado

Descrição

Análise de Tendências e Oportunidades

Identificamos as principais tendências de mercado e o perfil do nosso público, mapeando oportunidades e desafios futuros que moldarão o nosso setor.

Engajamento do Time Estratégico

Mobilizamos todo o nosso GDE para uma jornada colaborativa, assegurando a construção de um plano estratégico sólido, motivador e com a adesão das lideranças.

Definição de Metas e Ações

Estabelecemos metas ambiciosas e ações estratégicas claras para garantir o crescimento e o sucesso sustentável do Grupo Iquine até 2030.

ESCRITÓRIO DE PROCESSOS (E-PROC)

O Escritório de Processos (E-PROC) consolidou sua atuação em 2024, focando no fortalecimento da visão sistêmica da organização e na redução da atuação em silos. O trabalho se concentrou em reorganizar o mapeamento de processos iniciado em 2023, dando clareza sobre as conexões e dependências entre subprocessos. ■



Principais Resultados e Entregas de 2024

O ano foi marcado por entregas concretas que estruturaram a gestão de processos:

Categoria

Resultados

Motivadores

Integração e Sistemas

Conclusão da implantação dos módulos TOTVS.

Impacto direto em 35 subprocessos (20 de negócio e 15 de apoio), consolidando integrações com o ERP.

Mapeamento e Revisão

Atualização de 36 subprocessos de negócio.

Priorização dos fluxos vistos em auditoria

Registro e Visibilidade

Aumento de 48% no registro de subprocessos.

Total de 222 subprocessos conhecidos, resultado da organização sistêmica e da visibilidade das conexões.

FERRAMENTAS DE GESTÃO DESENVOLVIDAS

GRI 2-23 GRI 2-24

Para apoiar a gestão de forma estruturada, o E-PROC desenvolveu ferramentas-chave:



DIAGNÓSTICO DE MATURIDADE

Aplicado em 29 subprocessos, indicou uma média de 1,69, apontando oportunidades de evolução em tecnologia e conhecimento, mas com bom alinhamento estratégico.



RADAR DIGITAL

Ferramenta de diagnóstico rápido para identificar oportunidades de automação e digitalização.



CATÁLOGO DE PROCESSOS

Repositório único para consulta, entendimento e integração entre áreas.



GRAFOS DE RELACIONAMENTO

Representação visual das conexões e dependências entre subprocessos.

LIDERANÇAS FEMININAS
(DIRETORIA FINANCEIRA,
INDUSTRIAL E A DE GENTE,
GESTÃO E ESG)

O DESAFIO PARA O FUTURO É MANTER OS **PROCESSOS VIVOS**, PROMOVENDO O DIÁLOGO E A EVOLUÇÃO CONTÍNUA DA ORGANIZAÇÃO.

Fábrica de Ideias:

Inovação e Engajamento Colaborativo

GRI 2-23 GRI 2-24

O programa Fábrica de Ideias é um pilar estratégico para a **promoção da cultura de inovação e melhoria contínua** no Grupo. Ele reforça os valores de sentimento de dono e qualidade em tudo que faz, direcionando a contribuição dos colaboradores de diversas áreas para gerar valor e impacto sustentável.

Resultados Consolidados do Programa

Em 2024, o programa demonstrou um alto nível de engajamento e eficácia na implementação de melhorias:

| | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| IDEIAS INSCRITAS EM 2024 | IDEIAS IMPLANTADAS EM 2024 |
| 70 | 20 |

As ideias implantadas contemplaram as seguintes categorias de impacto: **Aumento de Produtividade, Redução de Acidentes, Redução de Custos, Ganhos Financeiros, Redução das Ocorrências, Redução do Risco de Impacto Ambiental e Melhoria na Experiência do Cliente.**

Evolução Histórica do Programa

A evolução do programa demonstra o crescimento da cultura de inovação no Grupo:

| Ano | Ideias Inscritas | Ideias Implantadas | Taxa de Implantação |
|------|------------------|--------------------|---------------------|
| 2022 | 33 | 12 | 36,4% |
| 2023 | 118 | 27 | 22,9% |
| 2024 | 70 | 20 | 28,6% |

Destaque de Impacto e Saving

GRI 2-23 GRI 2-24

Em 2024, alcançamos um recorde de **saving com as ideias implantadas**, o maior resultado desde o início do programa em 2022, representando um crescimento de 126% em relação à primeira edição.

O destaque do ano de 2024 foi a ideia: **DIMINUIÇÃO DO TEMPO DE LIBERAÇÃO DO ESMALTE SINTÉTICO.**

Destaque 2024

IDEIA

RESUMO DO BENEFÍCIO

GARANTIA DE QUALIDADE

Impacto

Diminuição do tempo de liberação esmalte sintético.

Redução de 65% no tempo de liberação do item, colab para um aumento de produtividade e um impacto significativo na eficiência do processo.

A melhoria foi validada por um método normatizado pelo PSQ, garantindo a qualidade do processo.



A CONTRIBUIÇÃO CONTÍNUA DOS COLABORADORES, ALIADA À GESTÃO ESTRUTURADA DO PROGRAMA, IMPULSIONA A MELHORIA CONTÍNUA E A SUSTENTABILIDADE DOS RESULTADOS.

Integridade e Disponibilidade das Informações

GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24

A integridade e a disponibilidade das informações são pilares essenciais da governança corporativa do Grupo Iquine e estão diretamente associadas à atuação estratégica da área de Tecnologia da Informação (TI). Além de manter o compromisso contínuo com a conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a organização vem fortalecendo uma gestão de TI cada vez mais estruturada, orientada à segurança da informação, à eficiência operacional e ao suporte à estratégia de negócio.

Por meio de políticas, controles internos e soluções tecnológicas adequadas, são adotadas medidas para proteger as informações contra acessos não autorizados, perdas, alterações indevidas ou indisponibilidade, preservando sua confidencialidade, integridade e rastreabilidade.

A governança da informação é reforçada pela definição de perfis e níveis de acesso, rotinas de backup, planos de contingência e pelo monitoramento contínuo dos sistemas críticos,

contribuindo para a mitigação de riscos e a transparência dos processos.

NESSO CONTEXTO, O GRUPO IQUINE INSTITUIU O COMITÊ DE INOVAÇÃO, RESPONSÁVEL POR COORDENAR O DESENVOLVIMENTO E O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NA ORGANIZAÇÃO, BEM COMO POR DEFINIR DIRETRIZES DE ATUAÇÃO QUE ASSEGUREM A CONFORMIDADE COM AS POLÍTICAS INTERNAS, A LGPD E OS PRINCÍPIOS ÉTICOS. O COMITÊ É COMPOSTO PELO CEO, GERENTE DE TI, CFO E PELA DIRETORA DE GENTE, GESTÃO E ESG.

Complementarmente, foi estabelecida a política corporativa **Diretrizes de Estratégia de Utilização de Inteligência Artificial (IA)**, que orienta o desenvolvimento, a implementação e o uso responsável da IA no Grupo Iquine. A política tem como objetivos a redução de custos, a melhoria da experiência do cliente e o aumento da produtividade, assegurando que as aplicações tecnológicas estejam alinhadas aos princípios éticos, à governança corporativa e à conformidade regulatória.

A política é aplicável a todos os colaboradores, que devem conhecer, compreender e cumprir as diretrizes nela estabelecidas, reforçando o compromisso da empresa com a inovação responsável, a integridade das informações e a boa governança de dados.

ALEXANDRE
SANTANA
- GERENTE DE TI



Cibersegurança e Proteção de Dados

Contamos com a parceria da **Bidweb** para fortalecer nossa segurança cibernética. Com eles, realizamos **avaliações trimestrais de vulnerabilidades** em todo o ambiente de TI, garantindo a identificação e correção proativa de riscos.

Além disso, a Bidweb oferece um serviço de **monitoramento e correlação de logs 24x7**, que nos alerta imediatamente sobre qualquer comportamento fora do padrão, permitindo uma resposta rápida a incidentes.

Para proteção de endpoints, utilizamos o **Bitdefender** como solução antivírus em **todas as máquinas do grupo**, reduzindo significativamente a exposição a ameaças digitais e fortalecendo nossa postura de segurança.

Utilizamos o Bitdefender como nosso antivírus em todas as máquinas do grupo, para reduzir o risco de incidentes.

TIME DO TI

Segurança e resiliência de TI sustentam a continuidade das operações e a confiança

GRI 2-16

Nossa infraestrutura de TI foi projetada com foco em **continuidade operacional e resiliência**, garantindo que os serviços críticos do negócio permaneçam disponíveis mesmo diante de incidentes ou falhas.



Contamos com:

Backups diários e mensais com políticas de retenção.



Políticas de segurança da informação alinhadas às melhores práticas de mercado, fortalecendo a confiança de clientes e parceiros.

Estamos continuamente investindo em **transformação digital** para otimizar processos, aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais. Entre as principais iniciativas, destacam-se:



MONITORAMENTO PROATIVO
Ferramentas que acompanham o desempenho de sistemas, prevenindo falhas e otimizando recursos.



AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS

Implementação de ferramentas e scripts que reduzem tarefas manuais, agilizando fluxos de trabalho e minimizando erros.



GESTÃO DE ATIVOS DE TI EFICIENTE

Padronização de equipamentos e softwares para reduzir custos e simplificar manutenção.



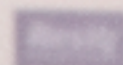
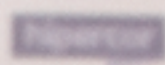
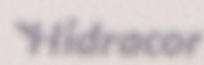
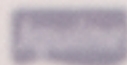
IMPLEMENTAÇÃO DE IA



CENTRALIZAÇÃO DE SISTEMAS

Consolidação de plataformas para unificar informações e facilitar a gestão.

ESSAS AÇÕES FORTALECEM A **AGILIDADE DO NEGÓCIO**, AUMENTAM A **RESILIÊNCIA TECNOLÓGICA** E CRIAM UMA BASE SÓLIDA PARA O **CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL**.



TIME DE PLANEJAMENTO E CONTROLE DE PRODUÇÃO



CAPITAL Humano

EMPRESA COMPROMETIDA



UMA INICIATIVA DO FACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL

Nossa gente

COLORIR É A
NOSSA PAIXÃO.
NOSSA GENTE É
FEITA DE CORES.

As pessoas são a verdadeira força de trabalho do Grupo Iquine. É por meio do talento, da dedicação e da diversidade de perspectivas que a organização constrói resultados e garante sustentabilidade no longo prazo. Colocar as pessoas no centro significa reconhecer que cada colaborador é parte essencial da nossa trajetória e que seu desenvolvimento, bem-estar e engajamento refletem diretamente no futuro da empresa. ■

TIME RESIQ



Crescimento Organizacional e Composição da Força de Trabalho

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 3-3 GRI 405-1

O crescimento sustentável do Grupo está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento e à expansão de nossa força de trabalho. O aumento no número de colaboradores reflete a solidez de nossa estratégia de negócios e a confiança em nossa visão de longo prazo.

Para garantir que esse crescimento seja acompanhado por uma gestão de pessoas responsável e inclusiva, utilizamos a metodologia do GRI 2-7 (Divulgação de Funcionários e outros trabalhadores).

A divulgação da composição do nosso quadro de colaboradores, permitindo a análise da distribuição de pessoas por gênero, idade e grupos autodeclarados, é um pilar de nossa transparência. Esses dados não são apenas um requisito de reporting, mas sim informações cruciais que:

- 1 Subsidiar decisões estratégicas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos.**
- 2 Permitem o monitoramento do alinhamento da nossa força de trabalho com os objetivos de crescimento organizacional e responsabilidade social.**




Assim, o crescimento no número de colaboradores é gerido de forma consciente, garantindo que a expansão da Companhia contribua para um ambiente de trabalho cada vez mais diverso, justo e alinhado aos nossos valores.

CONTRATO PERMANENTE E DE TEMPO INTEGRAL

| Planta | Colaboradores | |
|---|---------------|------------|
| | 2023 | 2024 |
|  | 472 | 485 |
|  | 289 | 291 |
|  | 21 | 21 |
| Total | 782 | 797 |

*Os dados da tabela acima não contemplam estagiários

CONSOLIDADO DE GÊNERO

| Planta | Categoria | 2023 | | 2024 | |
|---|-----------|------------|-------|------------|-------|
| | | Nº. | % | Nº. | % |
|  | Masculino | 374 | 79,24 | 382 | 78,76 |
| | Feminino | 98 | 20,76 | 103 | 21,24 |
|  | Masculino | 264 | 91,35 | 276 | 91,75 |
| | Feminino | 25 | 8,65 | 24 | 8,25 |
|  | Masculino | 21 | 100 | 21 | 100 |
| Total | | 782 | | 835 | |

*Os dados da tabela acima não contemplam estagiários

DADOS CONSOLIDADOS DO CENSO AUTODECLARATÓRIO

| Categoria | 2023 | | 2024 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|
| | Nº. | % | Nº. | % |
| Branca | 237 | 28,53 | 241 | 29,07 |
| Parda | 437 | 52,74 | 445 | 53,68 |
| Preta | 115 | 13,83 | 108 | 13,03 |
| Amarela | 11 | 1,30 | 9 | 1,09 |
| Indígena | 10 | 1,15 | 8 | 0,97 |
| Outro | 16 | 1,87 | 14 | 1,69 |
| Sem Resposta | 5 | 0,58 | 4 | 0,48 |
| Total | 831 | 100 | 829 | 100 |

CONSOLIDADO DE FAIXA ETÁRIA

| Categoria | 2023 | | 2024 | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|
| | Nº. | % | Nº. | % |
| Abaixo de 30 | 244 | 29,98 | 265 | 30,32 |
| Entre 30 e 50 | 475 | 58,36 | 502 | 12,24 |
| Acima de 50 | 95 | 11,67 | 107 | 57,44 |
| Total | 814 | 100 | 874 | 100 |

COLABORADORES TERCEIROS

| Planta | Quantidade | |
|---|------------|-----------|
| | 2023 | 2024 |
|  | 38 | 48 |
|  | 24 | 29 |
| Total | 62 | 77 |

Novas contratações e rotatividade de empregados

GRI 3-3 GRI 401-1

A gestão estratégica de pessoas é um fator chave para a sustentabilidade do nosso negócio. O monitoramento contínuo das novas contratações e da rotatividade de

empregados (turnover) permite-nos avaliar a eficácia de nossas políticas de atração e retenção de talentos, bem como a saúde do nosso ambiente de trabalho.

ABORDAGEM E DESEMPENHO

A atração e retenção de talentos permanecem como prioridades estratégicas para o Grupo Iquine. Em 2024, a organização registrou 96 novas contratações, reforçando nossa capacidade de renovação e adaptação às necessidades do negócio. No mesmo período, a taxa de rotatividade foi de 12%, em comparação com os 15% observados em 2023.

A variação desses indicadores reflete o processo de estabilização do quadro de colaboradores após a fase de reestruturação organizacional decorrente da fusão entre empresas.

Em 2024, o Grupo Iquine ajusta o dimensionamento das equipes às

demandas operacionais e estratégicas. Paralelamente, a organização mantém investimentos consistentes em engajamento, cultura organizacional e bem-estar, pilares fundamentais para fortalecer o vínculo e promover relações de trabalho produtivas e sustentáveis.

Como complemento a essa estratégia, o Grupo disponibiliza um conjunto de benefícios corporativos, que fortalecem o vínculo com os colaboradores e apoiam a qualidade de vida em diferentes dimensões. Essa prática reforça a visão de que a retenção de talentos está diretamente ligada não apenas às oportunidades de carreira, mas também ao cuidado e reconhecimento diário. ➤

Dinâmica Organizacional

GRI 3-3 GRI 401-1 GRI 405-1



| Masculino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 86 | 21 | 15 | 21% |
| Acima de 50 | 55 | 4 | 4 | 7% |
| Entre 30 e 50 | 241 | 22 | 26 | 10% |
| Total | 382 | 47 | 45 | 12% |

| Feminino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 39 | 9 | 3 | 15% |
| Acima de 50 | 10 | 0 | 2 | 10% |
| Entre 30 e 50 | 54 | 8 | 8 | 15% |
| Total | 103 | 17 | 13 | 15% |

| Iquine | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 125 | 30 | 18 | 19% |
| Acima de 50 | 65 | 4 | 6 | 8% |
| Entre 30 e 50 | 295 | 30 | 34 | 11% |
| Total | 485 | 64 | 58 | 13% |



| Masculino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 50 | 14 | 20 | 34% |
| Acima de 50 | 38 | 0 | 1 | 1% |
| Entre 30 e 50 | 179 | 17 | 16 | 9% |
| Total | 267 | 31 | 37 | 13% |

| Feminino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 11 | 0 | 1 | 5% |
| Acima de 50 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Entre 30 e 50 | 13 | 1 | 0 | 4% |
| Total | 24 | 1 | 1 | 4% |

| Hidracor | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 61 | 14 | 21 | 29% |
| Acima de 50 | 38 | 0 | 1 | 1% |
| Entre 30 e 50 | 192 | 18 | 16 | 9% |
| Total | 291 | 32 | 38 | 12% |



| Masculino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 136 | 35 | 35 | 26% |
| Acima de 50 | 93 | 4 | 5 | 5% |
| Entre 30 e 50 | 420 | 39 | 42 | 10% |
| Total | 649 | 78 | 82 | 12% |

| Feminino | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 50 | 9 | 4 | 13% |
| Acima de 50 | 10 | 0 | 2 | 10% |
| Entre 30 e 50 | 67 | 9 | 8 | 13% |
| Total | 127 | 18 | 14 | 13% |

| Grupo | Ativos | Admitidos | Demitidos | TX Rotatividade |
|---------------|--------|-----------|-----------|-----------------|
| Abaixo de 30 | 186 | 44 | 39 | 22% |
| Acima de 50 | 103 | 4 | 7 | 5% |
| Entre 30 e 50 | 487 | 48 | 50 | 10% |
| Total | 776 | 96 | 96 | 12% |



A rotatividade é calculada como o número de empregados que deixaram a organização voluntária ou involuntariamente, dividido pelo número médio de empregados.

A análise contínua desses dados nos permite aprimorar as estratégias de retenção, garantindo que o ambiente de trabalho seja cada vez mais atrativo e que o capital humano do Grupo seja valorizado.■

Cultura Organizacional e Engajamento

GRI 3-3

**A UNIÃO FAZ AS CORES,
POR ISSO O NOSSO TIME
JOGA JUNTO.**

Desde 2022, o Grupo iniciou um projeto de Cultura Organizacional robusto, com o objetivo de promover o alinhamento cultural do time. O ano de 2024 foi um marco, trazendo mais dinamismo e concretude ao projeto, com foco em influenciar ações e comportamentos alinhados aos valores e manifesto do Grupo. ■

PROGRAMA DOS EMBAIXADORES DA CULTURA

A estratégia central do projeto em 2024 foi o lançamento de cinco Programas dos Embaixadores da Cultura. No total, o Grupo contou com 45 embaixadores que atuaram com o objetivo de impulsionar o projeto e transformar a empresa em um lugar ainda melhor.

Os projetos possuem foco em diferentes aspectos da vida do colaborador e da dinâmica organizacional, permeando todas as esferas da empresa.

ENGAJAMENTO E PARTICIPAÇÃO

A alta taxa de participação dos colaboradores nas ações de reforço da cultura demonstra o sucesso das iniciativas em engajar a força de trabalho:

| Indicador de Participação | 2023 | 2024 | Quantidade |
|---|------|------|--|
| Participação em pelo menos uma ação de cultura no ano | >90% | >90% | Manutenção do alto nível de engajamento geral |
| Participação em pelo menos duas ações de cultura no ano | 60% | 91% | Crescimento expressivo, indicando maior profundidade e internalização da cultura |

O crescimento de 60% para 91% na participação em múltiplas ações demonstra que a cultura está sendo ativamente internalizada, indo além da participação pontual.



TIME DE
MANUTENÇÃO

Governança e Multiplicação Cultural

GRI 3-3

O engajamento ativo dos Embaixadores da Cultura é um fator chave para o sucesso do programa.

Essa alta taxa de participação reforça a eficácia da estratégia de envolver colaboradores influentes na disseminação da cultura.

Participação dos Embaixadores nas ações dos projetos em 2024:

82%

A dedicação desses embaixadores, liderando e participando ativamente dos projetos, demonstra a importância da propagação e internalização da cultura organizacional em toda a empresa. ■



Cores para Nossa Gente

Um dos programas mais emblemáticos liderados pelos Embaixadores da Cultura é o "Cores para Nossa Gente". Este projeto personificou o propósito do Grupo Iquine de "Levar Cores para a Vida das Pessoas" de maneira singular: oferecendo a oportunidade de revitalizar as casas dos colaboradores. As duas primeiras reformas realizadas em 2024 já sinalizam o impacto positivo dessa iniciativa. O programa fortalece o vínculo de confiança e lealdade entre a empresa e os colaboradores, refletindo o valor de "Cuidado com as Pessoas" em sua essência.





SEI - Setores em Integração

O programa SEI (Setores em Integração) tem como objetivo fortalecer a colaboração e a visão sistêmica entre as áreas do Grupo Iquine, competências essenciais para o sucesso da organização. Ao permitir que colaboradores conheçam a realidade de outros setores, o programa promove empatia, cooperação e quebra de barreiras internas, melhorando a comunicação e as relações. O programa também reforça o valor “Sentimento de Dono”, estimulando o pensamento crítico e a visão sistêmica de todos os envolvidos.

PROGRAMA SEI



Álbum de Figurinhas

Com o objetivo de engajar o time e gerar colaboração por meio da ludicidade, o Álbum de Figurinhas movimentou mais de 300 pessoas ao longo das tarefas que foram lançadas a cada mês. Ao transformar os elementos culturais da organização em colecionáveis e propor desafios práticos para a obtenção das figurinhas, a iniciativa incentivou as pessoas a vivenciarem os valores e o propósito do Grupo de forma ativa e divertida.

Os desafios propostos buscaram estimular a solidariedade e comportamentos alinhados ao impacto positivo, como:

Doação de sangue

Arredação de brinquedos

Doação de alimentos

Participação na Semana do Conhecimento

Desafio de Páscoa

muito mais...



Cores em Família

O Cores em Família realizou o desejo de abrir as portas da empresa para receber familiares de colaboradores. Em 2024, as unidades de Jaboatão e Maracanaú receberam mais de 84 visitantes, fortalecendo vínculos, bem-estar e pertencimento.

Com visitas, conduzidas pelos times de Gente, Segurança e embaixadores do projeto, o Grupo Iquine demonstrou a importância que atribui ao bem-estar de seus colaboradores.



Conta Comigo

Programa de apoio a pais e mães de crianças atípicas, com encontros mensais conduzidos por especialistas. Cria rede de apoio, promove inclusão, bem-estar e reforça o valor Cuidado com as Pessoas e o compromisso com a diversidade.



DDS da Cultura

Inspirado nos Diálogos Diários de Segurança, o DDS da Cultura leva conversas sobre valores e cultura diretamente à base da organização. Em formato de pílulas, foram explorados 81 temas em mais de 180 turmas, envolvendo mais de 600 colaboradores. Assim, garantimos que nossa cultura, valores e manifesto estejam sempre presentes e vivos no ambiente produtivo.

Nossa Cor Por Aí

O programa Nossa Cor Por Aí conecta áreas fabris ao time Comercial e Marketing, levando colaboradores a eventos e feiras para verem na prática o impacto dos produtos. Em 2024, contou com duas edições (Home Experience/CE e FICONS/PE) e a participação de cerca de 40 pessoas, reforçando o Sentimento de Dono e o Cuidado com as Pessoas ao permitir que os colaboradores da produção visualizem o resultado final de seu trabalho e o impacto no cliente.



NOSSA COR POR AÍ NA MOSTRA HOME XP

Comunicação Interna e Cultura Viva

GRI 3-3

Em 2024, o Grupo Iquine reforçou sua cultura organizacional integrando valores e manifesto em todas as ações, demonstrando que a cultura não é abstrata, mas vivida na prática. A comunicação interna atua como um pilar estratégico para a disseminação e internalização desses valores. ■

TIME DE
ENDOMARKETING
E CULTURA



Canais e Participação

GRI 3-3

Datas comemorativas, como Páscoa, Dia do Trabalhador e a Confraternização de fim de ano, foram transformadas em momentos lúdicos de engajamento e reflexão, reafirmando vínculos e propósito.

A rede social corporativa TOM consolidou-se como o principal espaço de comunicação, reconhecimento e comunidade, com um crescimento notável no engajamento:

ENGAJAMENTO NO TOM



Crescimento de **14 pontos percentuais**, reflexo de uma cultura mais aberta e participativa.

Comunicados do Ano e Temas



Em 2024, o Grupo demonstrou um alto volume de comunicação, garantindo que a informação e a cultura chegassem a todos os colaboradores:

Total de Comunicados (TOM, WhatsApp, LinkedIn, E-mail e Podcasts):

610
comunicados

Postagens Exclusivas no LinkedIn:

73
postagens

A distribuição dos 443 comunicados realizados exclusivamente no TOM reflete a prioridade dada a temas estratégicos e de cultura:

| Tema | Número de comunicados no Tom |
|------------------------------|------------------------------|
| Segurança | 128 |
| Temas e interações diversas | 93 |
| Cultura | 60 |
| Qualidade de Vida | 53 |
| ESG | 30 |
| Meio Ambiente e Qualidade | 28 |
| Cor que Transforma | 22 |
| Melhoria contínua e 5S | 16 |
| Fábrica de Ideias e Inovação | 13 |
| TOTAL | 443 |

Comunicação Estratégica e ESG

GRI 3-3

No campo ESG, uma das comunicações destaque, trabalhada durante meses, foi a Jornada ODS. A jornada explicou de forma simples os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com o objetivo de que, até o Dia Mundial dos ODS, todos os objetivos que o Grupo elegeu como impacto direto e indireto fossem demonstrados com práticas que já fazem parte da nossa rotina.

A iniciativa culminou em uma ação interativa que fortaleceu o aprendizado e a conexão com o valor Respeito e Ética, demonstrando como a empresa busca integrar cultura, inclusão e impacto positivo em todas as dimensões, utilizando a comunicação como ferramenta de transformação. ■

COMUNICADO DA
JORNADA ODS

A AGENDA 2030 E O ODS ZERO!

A Agenda 2030 é um plano de ação universal e aplicável a todos os 193 Países-Membros das Nações Unidas. Seu objetivo é alcançar um mundo melhor e mais sustentável até 2030, através de compromissos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Para falar mais sobre como conquistar os cenários desejados, iniciaremos uma série de comunicações sobre os ODS envolvidos em nossa busca de impactar positivamente o mundo – e o 1º deles é o simbólico ODS Zero: a Conscientização.

Saiba mais informações na legenda!



Pesquisa de Clima e Certificação GPTW

GRI 3-3

A Pesquisa de Clima é um instrumento essencial para orientar iniciativas voltadas à satisfação, ao engajamento e ao bem-estar do time. Em 2024, o

TRANSIÇÃO METODOLÓGICA E NOVO CICLO COMPARATIVO

Após dois ciclos utilizando a metodologia da FIA (Fundação Instituto de Administração), o Grupo Iquine adotou o novo padrão de avaliação com a metodologia GPTW (Great Place to Work).

Essa mudança exigiu a revisão dos parâmetros de análise, já que os critérios possuem estrutura e interpretação distintas. Dessa forma, 2024 se torna o início de um novo ciclo comparativo, permitindo que a Companhia estabelecesse novos benchmarks de excelência em clima organizacional.

Grupo Iquine realizou uma transição estratégica na metodologia de avaliação, buscando um padrão de excelência reconhecido globalmente.

CERTIFICAÇÃO E RESULTADOS DE 2024

A pesquisa foi realizada em novembro de 2024 e contou com 64% de participação das unidades do Grupo. O resultado garantiu a tão esperada Certificação GPTW, alcançada com nota 77, reforçando que estamos avançando na construção de um ambiente de trabalho mais estruturado, acolhedor e reconhecido.

Com os resultados consolidados, foi desenvolvido o plano de ações para 2024, mantendo o compromisso de utilizar a pesquisa como base para decisões estratégicas relacionadas ao clima e buscando melhorar tanto a satisfação quanto a adesão nos próximos ciclos.



Destaques da Pesquisa

A pesquisa GPTW identificou os pontos fortes da Companhia, que refletem a cultura e os valores praticados:

Dimensão e destaque

Camaradagem

Orgulho

Afirmativas mais bem avaliadas

A sensação de ser bem recebido(a) ao entrar na organização.

O orgulho pela forma como contribuimos para a comunidade.

Motivo de permanência

OPORTUNIDADE DE CRESCER E SE DESENVOLVER

Esses destaques apontam para um ambiente em que as pessoas se conectam ao impacto positivo do trabalho e se sentem acolhidas desde o primeiro contato. O reconhecimento de caminhos

reais de evolução profissional e pessoal evidencia que a estratégia de desenvolvimento de talentos da Companhia está sendo percebida e valorizada pelos colaboradores.

Crescimento e Desenvolvimento da Nossa Gente

GRI 3-3 GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 404-2

Para o Grupo Iquine, cuidar das pessoas também significa investir no crescimento delas. O desenvolvimento profissional e pessoal do colaborador é parte essencial da estratégia de negócio da empresa. Temos o compromisso de oferecer oportunidades para que cada um se reconheça como protagonista da própria jornada.

Em 2024, com o lançamento da Uniquine, nossa universidade corporativa, foram desenhadas trilhas de conhecimento e programas de treinamento por função que contemplam todos os níveis. O objetivo é garantir que cada pessoa tenha acesso a experiências de

desenvolvimento alinhadas à sua realidade e que fortaleçam competências essenciais para o futuro da empresa.

Essa jornada combina diferentes dimensões: desde iniciativas para o time operacional, voltadas à melhoria contínua, segurança e manutenção autônoma, até formações para a liderança, com foco no fortalecimento da cultura de feedback e na prática de conversas de desenvolvimento.

Os resultados dessa construção coletiva se refletem tanto na

qualificação da nossa equipe quanto nos indicadores que demonstram a consistência dos investimentos realizados. Em 2024, **o Grupo Iquine promoveu 9.405,62 horas de capacitação voltadas ao desenvolvimento técnico**, comportamental e gerencial dos colaboradores. Esse esforço reforça nosso compromisso com a formação contínua, a ampliação de competências e a construção de um ambiente que estimula o aprendizado como fundamento essencial para o crescimento sustentável da organização. ■

LUANA GIBSON
COORDENADORA DE
DESENVOLVIMENTO
HUMANO

Indicadores de Treinamento e Desenvolvimento

GRI 3-3 GRI 404-1 GRI 404-2

A distribuição das horas de treinamento por gênero e categoria funcional reflete a prioridade em capacitar o time em todos os níveis da organização:

MÉDIA ANUAL DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

| Gênero | Média de horas por colaborador |
|--------------|--------------------------------|
| Feminino | 33,07h |
| Masculino | 7,99h |
| Total | 41,06h |

| Categoria Funcional | Média de horas por colaborador |
|---------------------|--------------------------------|
| Administrativo | 20,29h |
| Operacional | 3,98h |
| Total | 24,27 |

Programas de desenvolvimento



Jornada Aprendiz

O Jornada Aprendiz tem o objetivo de abrir as portas do mercado de trabalho e oportunizar o desenvolvimento de uma carreira para jovens em situação de vulnerabilidade.

ENTREGÁVEIS

37 aprendizes ativos



Cores do Futuro

O nosso Programa de Estágio é uma das principais fontes de desenvolvimento de talentos e futuros líderes do Grupo Iquine.

ENTREGÁVEIS

25 estagiários, com taxa de efetivação média de 64%.



Acelera aí

Falando em acelerar resultados, o Acelera aí é um programa de desenvolvimento voltado para colaboradores que já passaram pelos Cores do Futuro e estão em processo de preparação para futuras posições de liderança.

ENTREGÁVEIS

Desenvolvimento de 10 Acelerados, com o apoio de nove mentores técnicos, que contaram com uma formação sobre desenvolvimento de mentoria.



Fórmula da Liderança

A Fórmula da Liderança inaugura uma jornada de transformação no desenvolvimento de líderes, profundamente alinhada aos valores e ao propósito da organização.

ENTREGÁVEIS

A Fórmula da Liderança reforça o compromisso com o desenvolvimento das lideranças do Grupo Iquine. Em 2024, o programa realizou oito turmas, totalizando 1.976 horas de treinamento e capacitando 90 líderes.

Iniciativas e Metas

GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 404-2

A formação contínua das pessoas é um dos pilares da estratégia de desenvolvimento do Grupo Iquine. Após o fortalecimento das trilhas de aprendizagem e dos programas de capacitação, a organização amplia seu olhar para o crescimento individual, reconhecendo que a evolução das equipes também depende de processos consistentes de acompanhamento, avaliação e desenvolvimento de competências. Esse movimento reforça nosso compromisso em promover jornadas de aprendizado estruturadas que apoiem o desempenho atual e preparem os colaboradores para os desafios futuros do negócio. ■

Principais iniciativas TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO



Uniquine

A Universidade Corporativa consolida nossas ações de capacitação, oferecendo trilhas e conteúdos que apoiam o desenvolvimento técnico e comportamental das equipes. Resultados: Lançada em 2024, a Universidade Corporativa oferece conteúdos e Trilhas do Saber personalizadas, totalizando cerca de 228 horas de capacitação.



Semana do conhecimento

A Semana do Conhecimento é uma iniciativa anual dedicada à promoção do aprendizado contínuo e à ampliação das competências das nossas equipes. Resultados: Na primeira edição, a Semana do Conhecimento proporcionou uma imersão em aprendizado, reunindo 41 turmas, 480 participantes e uma média de 6 cursos por pessoa.



Trilhas do Saber

As Trilhas do Saber são conteúdos e cursos desenvolvidos para oferecer capacitação personalizada aos colaboradores. Resultados: Ao todo, foram 8.520 horas de capacitação, distribuídas em 96 turmas, que permitiram impactar 660 colaboradores, ampliando conhecimentos técnicos, comportamentais e de liderança.

Principais iniciativas

BENEFÍCIOS

Educor

Com o objetivo de incentivar a educação técnica e especialista continuada dos nossos colaboradores, o Programa Educor subsidia 50% do valor de cursos de pós-graduação e 90% do valor de cursos técnicos para colaboradores de alto rendimento.

Parcerias com Instituições de Ensino

O Grupo Iquine mantém parcerias estratégicas com diversas instituições de ensino técnico, superior e de especialização, fortalecendo a conexão entre o ambiente acadêmico e o mercado de trabalho.



Metas

- 1 Atingir 100% dos nove objetivos conectados aos programas que abastecem o pipeline de liderança
- 2 Garantir que 100% do público, elegível, receba pelo menos um feedback durante o ano
- 3 Garantir que 80% do quadro de colaboradores participe de, no mínimo, um treinamento da trilha de desenvolvimento

SEMANA DO
CONHECIMENTO

Processos de Avaliação e Desenvolvimento

GRI 3-3

GRI 404-3

O desenvolvimento das pessoas é pilar essencial para o fortalecimento da cultura organizacional e para o alcance de resultados sustentáveis. Nesse sentido, os ciclos de feedback são instrumentos fundamentais para promover o diálogo entre líderes e equipes, apoiar a evolução profissional e reconhecer entregas individuais e coletivas. ■

COBERTURA E GOVERNANÇA DO PROCESSO

Em **2024**, os ciclos de feedback abrangeram **colaboradores elegíveis**, aqueles cujas funções permitem acompanhamento regular de metas, competências e resultados. Devido à natureza operacional de parte das atividades, **nem todos os cargos estão inseridos no ciclo formal de feedback**. Dos **874 colaboradores**, incluindo estagiários, **326** foram elegíveis e **322** participaram efetivamente do processo,

o que representa **99% de cobertura entre os elegíveis**.

As avaliações ocorrem anualmente e são conduzidas pelas lideranças imediatas, com apoio da área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) e das Business Partners (BPs). O processo inclui momentos estruturados de feedback, que vêm sendo aperfeiçoados de forma contínua para oferecer ainda mais qualidade nas devolutivas.

Esse ciclo reforça a integração entre o desenvolvimento profissional e as prioridades estratégicas da organização.

O alto índice de adesão entre os elegíveis reflete a consolidação de uma cultura voltada à melhoria contínua e ao desenvolvimento mútuo, em que o feedback é reconhecido como uma ferramenta estratégica de crescimento e alinhamento profissional.

ENCONTRO DO
FÓRMULA DA
LIDERANÇA



Nosso compromisso com os Benefícios

GRI 2-30 GRI 401-2

Nosso compromisso vai além da oferta de benefícios; ele reflete nossa dedicação ao bem-estar e aos direitos de cada colaborador. Trabalhamos para garantir que todos os benefícios concedidos, tanto os temporários quanto os permanentes, sejam não apenas justos e acessíveis, mas também adequados às necessidades de nossos times.

Sendo eles representados:



Saúde e Bem-Estar

Plano de Saúde e Odontológico

Wellhub, incluindo acesso para dependentes

Espaço dedicado à mulher que amamenta

Seguro de Vida

Convênio Farmácia



Reconhecimento e Valorização

Participação nos Resultados

Folga no dia do aniversário

Kit Natalino e entrega de peixe na Páscoa

Clube de Descontos Exclusivos (Educação, Lazer, Saúde e Alimentação)



Alimentação e Transporte

Refeitório no Local ou Vale Refeição

Vale Alimentação

Vale Transporte ou Fretado



Licenças e Direitos Ampliados

Licença Maternidade e Paternidade Estendida



Facilidades no Dia a Dia

Descontos exclusivos na compra de tintas



Adicionais pelo Acordo Coletivo

Benefícios previstos em nosso Acordo Coletivo (100% dos colaboradores cobertos)

ESSA ABORDAGEM ASSEGURA QUE CADA COLABORADOR SINTA-SE VALORIZADO, APOIADO E RECONHECIDO EM TODAS AS ETAPAS DE SUA JORNADA CONOSCO, FORTALECENDO O VÍNCULO ENTRE A EMPRESA E OS PROFISSIONAIS QUE FAZEM PARTE DA NOSSA HISTÓRIA.



Programas de Saúde e Qualidade de Vida



PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA (QVT)

AÇÕES SAÚDE

GRI 3-3 GRI 403 GRI 403-1

Em 2024, o Grupo Iquine ampliou as iniciativas de cuidado e bem-estar nas unidades operacionais, fortalecendo práticas voltadas à saúde integral dos colaboradores. ■



Entre as ações realizadas, destacam-se:

ATENDIMENTO MÉDICO OCUPACIONAL

Presença do médico do trabalho duas vezes por semana na unidade de Maracanaú e uma vez por semana em Jaboaão.

ENFERMAGEM DO TRABALHO

Ambas as plantas contam com profissional de enfermagem fixa, garantindo suporte diário às demandas de saúde.

CAMPANHAS EDUCATIVAS AO LONGO DO ANO

Abordando todos os meses um tema de saúde e trabalhando com palestras e dinâmicas que conectam ao cuidado.

AÇÕES DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE

Aferição de pressão arterial, glicemia, peso e altura

Campanha de conscientização sobre ISTs, com distribuição de preservativos

Palestra de prevenção da perda auditiva

Atividades laborais focadas em alongamento e saúde física

Campanha de vacinação contra a gripe, disponibilizada a todos os colaboradores



Cuidado e Bem-Estar

GRI 3-3 GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-6

O Grupo Iquine mantém o compromisso de promover um ambiente saudável, acolhedor e estruturado para o bem-estar de suas pessoas. Além das iniciativas de saúde ocupacional, a organização oferece um conjunto de benefícios que reforçam o cuidado contínuo com a qualidade de vida dos colaboradores. Entre eles, destacam-se:



WELLHUB, QUE AMPLIA O ACESSO A ATIVIDADES FÍSICAS E PRÁTICAS DE BEM-ESTAR;



O Grupo conta com psicólogas parceiras que oferecem condições especiais de atendimento aos colaboradores. Além disso, em situações de necessidade e durante campanhas internas, são disponibilizadas sessões de acompanhamento psicológico custeadas integralmente pela empresa, garantindo acesso ao suporte emocional e reforçando o compromisso com o cuidado e o bem-estar de todos.

CONVÊNIO COM FARMÁCIA, FACILITANDO O ACESSO A MEDICAMENTOS ESSENCIAIS;

Essas iniciativas refletem a atenção integral dedicada às pessoas, fortalecendo a cultura de cuidado e contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano.

Em 2024, promovemos diversas iniciativas voltadas ao incentivo à prática esportiva e ao bem-estar. Realizamos torneio de vôlei, aulas ao ar livre, aulas de defesa pessoal para mulheres e fortalecemos o engajamento do grupo de corrida Iquine Runners.

Ao longo do ano, sorteamos diversos combos de inscrições para que nossos colaboradores pudessem participar de corridas em parceria com organizadores locais, ampliando o acesso ao esporte e incentivando hábitos saudáveis.

TREINO
FUNCIONAL
NA PRAIA



Programa Empresa Cidadã

GRI 3-3

GRI 401-2

GRI 401-3

O Grupo Iquine aderiu de forma voluntária ao Programa Empresa Cidadã, iniciativa do Governo Federal que incentiva práticas voltadas ao cuidado e ao apoio às famílias dos colaboradores. Por meio do programa, a organização amplia os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade, reforçando o compromisso com a parentalidade responsável, o bem-estar familiar e a construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor. ■

EXTENSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

Licença Maternidade: **180 dias**

Licença Paternidade: **20 dias**

LICENÇA PARENTAL

| | 2023 | | 2024 | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Licença Maternidade | Licença Paternidade | Licença Maternidade | Licença Paternidade |
| Funcionários com direito a tirar a licença | 123 | 638 | 140 | 673 |
| Funcionários que tiraram a licença | 9 | 18 | 9 | 22 |
| Retornaram ao trabalho ao término da licença | 9 | 18 | 8 | 22 |
| Retornaram ao trabalho e continuaram empregados após 12 meses | 9 | 12 | 6 | 16 |
| Taxa de retorno ao trabalho | 100% | 100% | 89% | 100% |
| Taxa de retenção de funcionários que tiraram licença | 100% | 67% | 75% | 73% |

Espaço para Retirada de Leite Materno

GRI 401-2

CANTINHO DELEITE

Na planta de Jaboatão, disponibilizamos um espaço dedicado e adequado para a retirada do leite materno, proporcionando privacidade e conforto para as mães que retornam da licença maternidade ■



Cantinho Deleite



SORAIA FREITAS
AGUARDANDO
A CHEGADA DE
MÁRIA EDUARDA

Novas Cores da Vida



Consiste na entrega de um kit aos colaboradores que se tornam papais e mães, como forma de acolhimento e celebração da chegada da nova vida. A iniciativa reforça o cuidado com as famílias e o apoio aos colaboradores nesse momento especial, fortalecendo o vínculo entre a organização e suas pessoas. ■

novas
cores
da
vida



Gestão de Saúde e Segurança

GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3
GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-9

TIME DE
SEGURANÇA
(PLANTA
JABOATÃO)

Em 2024, o Grupo Iquine avançou na implementação de novas estratégias para reforçar o compromisso com um ambiente de trabalho cada vez mais seguro. Desenvolvemos indicadores para fortalecer a conscientização, promovemos palestras com especialistas e estruturamos procedimentos mais robustos, incluindo a definição de medidas disciplinares.

PARA O GRUPO IQUINE, A SEGURANÇA É UM VALOR INEGOCIÁVEL QUE ORIENTA TODAS AS SUAS DECISÕES E PRÁTICAS. A SEGURANÇA É O CERNE DAS OPERAÇÕES DO GRUPO IQUINE E SUSTENTA A CONTINUIDADE DE CADA PROCESSO PRODUTIVO.

Por esse motivo, a gestão de riscos ocupacionais é conduzida de forma sistemática, participativa e integrada, envolvendo lideranças, técnicos de segurança e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Esse modelo fortalece a identificação, avaliação e mitigação de riscos, promove a cultura de prevenção e assegura que as práticas de segurança estejam incorporadas à rotina operacional. ■

Gestão preventiva e controle de riscos

GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2
 GRI 403-4 GRI 403-9

A organização mantém um **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST)** estruturado conforme as exigências da **NR-01 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** e os princípios da **ISO 45001:2018**.

O sistema abrange todas as unidades do Grupo e tem como propósito garantir a integridade física e mental dos colaboradores, prevenindo incidentes e promovendo uma cultura de segurança contínua.

O sistema foi implementado tanto em atendimento à legislação brasileira quanto em alinhamento a diretrizes internacionais de gestão de riscos.

A identificação de perigos e a avaliação de riscos seguem os princípios do **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, conforme estabelecido pela **NR-01** e são conduzidas tanto em atividades **rotineiras** quanto **não rotineiras**:

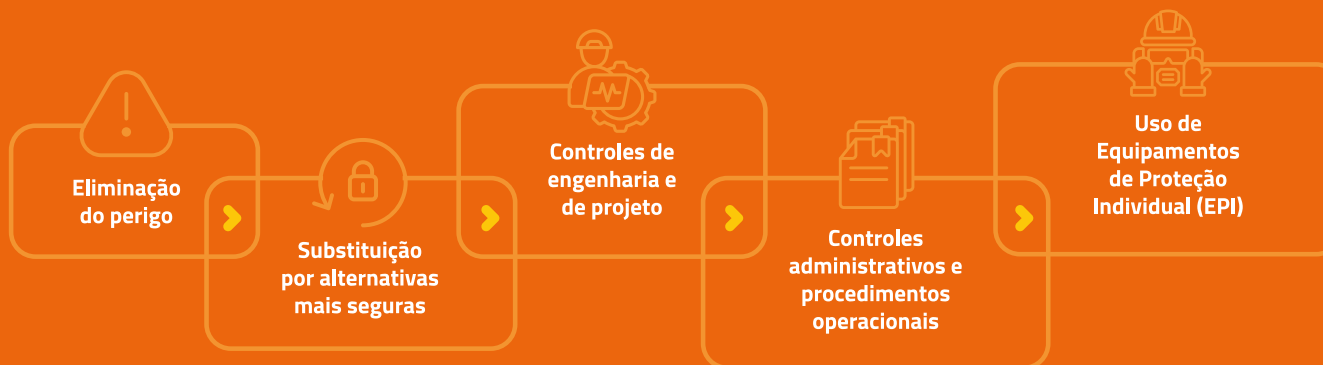
ATIVIDADES ROTINEIRAS:

Inspeções periódicas, observação de tarefas, aplicação de checklists e análise de acidentes.

ATIVIDADES NÃO ROTINEIRAS:

Investigações de incidentes graves, mudanças operacionais e introdução de novas tecnologias.

A hierarquia de controles adotada reflete as melhores práticas internacionais de segurança:



Esse processo é continuamente aprimorado com base nas lições aprendidas e auditorias internas, bem como no fortalecimento da cultura de segurança em todos os níveis organizacionais.

Mecanismos de Relato e Prevenção

GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 403-7

A prevenção só se torna efetiva quando cada pessoa se sente parte do cuidado. Para isso, o **Grupo Iquine** mantém canais acessíveis que permitem aos colaboradores relatar situações de perigo, condições inseguras ou comportamentos de risco, com garantia de confidencialidade e proteção contra qualquer tipo de represália.

O Cartão de Segurança é o principal instrumento desse diálogo, estimulando a corresponsabilidade e o engajamento coletivo.

Em 2024, foram recebidos:

COMPORTAMENTOS DE RISCO

1.736 registros na Unidade de Jaboatão
718 na Unidade de Maracanaú
51 nas Unidades em Acarape

CONDIÇÕES DE RISCO:

1.056 registros na Unidade de Jaboatão
1.419 na Unidade de Maracanaú
343 nas Unidades de Acarape

Esses apontamentos são analisados em conjunto pelas áreas de Segurança e pela **CIPA**, permitindo identificar causas, definir ações corretivas e retroalimentar o processo de gestão de riscos.

O tema de "**Percepção de Risco**" foi priorizado como pilar estratégico para ampliar o olhar crítico e preventivo dos trabalhadores.

Foram realizadas ações integradas, como:



Gamificação de temas de segurança durante a SIPAT;



Compartilhamento de lições aprendidas com os acidentados;



Gemba com a Liderança, promovendo caminhadas nas áreas operacionais para identificar e mitigar riscos in loco.

Os resultados obtidos evidenciam o amadurecimento da cultura de segurança:

Fortalecimento do comportamento preventivo

Aumento da comunicação espontânea sobre riscos

Ampliação dos relatos de quase-acidentes e condições inseguras

Melhoria na análise de riscos de atividades críticas (altura, espaço confinado, eletricidade e soldagem)

Como parte do aprimoramento contínuo, foram desenvolvidos 66 Padrões de Segurança, detalhando práticas seguras para operações específicas, como limpeza mecânica, abastecimento de caminhões e trânsito de veículos. Também foram revisados procedimentos-chave, como permissão de trabalho, trabalhos em altura e espaço confinado, comunicação de ocorrências e uso de dispositivos móveis corporativos.

Essas ações reforçam o compromisso da organização com a construção de um ambiente em que segurança é valor, e não meta, um princípio sustentado por disciplina e responsabilidade compartilhada. ■

Capacitação e fortalecimento da cultura de segurança

GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2

GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-9

O desenvolvimento da percepção de risco e a adoção de comportamentos seguros são sustentados por uma agenda contínua de capacitação. Em 2024, o Grupo Iquine ampliou os treinamentos legais voltados à saúde e segurança do trabalho, reforçando a prevenção como valor central da cultura organizacional.

Foram realizados **72 treinamentos legais** distribuídos entre as unidades **Jaboatão (28), Maracanaú (24) e Araripe (20)**, com foco nas **Normas Regulamentadoras NR-5, NR-10, NR-23, NR-33, NR-35 e NR-11**, que tratam de temas como eletricidade, altura, espaços confinados e prevenção de incêndios.

Além dos treinamentos obrigatórios, ações complementares como **DDS** e atividades da **SIPAT** fortaleceram o engajamento dos colaboradores e ampliaram o alcance das práticas preventivas. ■

Gestão de segurança e aprendizado contínuo

Em 2024, foi registrada uma redução no número de acidentes em relação ao ano anterior, totalizando seis ocorrências, três na unidade Iquine e três na Hidracor. Ainda que o resultado represente avanço, a organização mantém o foco em fortalecer a cultura de zero acidentes, reconhecendo que cada incidente traz aprendizados valiosos.

As análises apontaram que as causas mais recorrentes estavam ligadas a situações de improviso, pressa e autoconfiança, sendo quatro decorrentes de comportamentos de risco e duas associadas a condições inseguras. Esses achados reforçam a importância da percepção de risco e do comportamento preventivo como pilares da segurança organizacional.

Entre as principais medidas adotadas para prevenir novas ocorrências, destacam-se:



Fortalecimento do comportamento preventivo



Aumento da comunicação espontânea sobre riscos



Ampliação dos relatos de quase-acidentes e condições inseguras



Melhoria na análise de riscos de atividades críticas (altura, espaço confinado, eletricidade e soldagem)

Essas ações consolidam o entendimento de que a segurança é uma construção coletiva e contínua, um valor sustentado pela disciplina, pela escuta e pela responsabilidade compartilhada. ➤

ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 3-3 GRI 403-9



| |
|--|
| Número de horas trabalhadas |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho |
| Número de lesões graves relacionadas ao trabalho |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho |
| Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho |

| | 2023 | | 2024 | |
|--|------------|---------|------------|---------|
| | Empregados | Outros* | Empregados | Outros* |
| Número de horas trabalhadas | 1.675.949 | 149.978 | 1.764.748 | 105.608 |
| Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de lesões graves relacionadas ao trabalho | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho | 0,59 | 0 | 0,56 | 0 |
| Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho | 7 | 0 | 6 | 0 |
| Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho | 4,18 | 0 | 3,40 | 0 |

*Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

TRABALHADORES COBERTOS PELO SISTEMAS DE GESTÃO SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 403-9



| | 2024 | |
|---|------------|---------|
| | Empregados | Outros* |
| Número total de indivíduos | 874 | 78 |
| Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema | 874 | 78 |
| Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema | 100 | 100 |
| Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente | 874 | 78 |
| Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente | 100 | 100 |

* Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.



RUBEM CAVALCANTI - TIME DISTRIBUIÇÃO



CAPITAL Social

3 SAÚDE E BEM-ESTAR

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

5 IGUALDADE DE GÊNERO

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

10 REDUÇÃO DAS DESIGALDADES

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Campanha Brasilidades

GRI 2-1 GRI 2-29 GRI 3-3 GRI 413-1

O que mais representa o Brasil se não sua diversidade? E quem melhor traduziria essa essência do que a maior indústria de tintas 100% brasileira?

Celebrar os 50 anos da Iquine é celebrar o Brasil que a inspirou a nascer, um país de muitas cores, ritmos, vozes e formas de expressão. Foi com esse espírito que nasceu a campanha Brasilidades, uma homenagem à pluralidade cultural que há cinco décadas inspira cada cor criada pela Iquine.

Ao longo desses anos, a empresa construiu uma história marcada pelo pioneirismo, pela inovação e por uma profunda conexão com o país e seu povo. A força do trabalho, o orgulho nacional e o compromisso em colorir a vida das pessoas são alguns dos principais elementos dessa história, pois fazem parte do DNA da Iquine desde a fundação.

Para expressar a diversidade brasileira, em parceria com o ateliê Estar Urbano, especialista em cores e neuroarquitetura, a marca

desenvolveu paletas exclusivas inspiradas nas cinco regiões do país, traduzindo em combinações cromáticas a riqueza da fauna, da flora e da arquitetura brasileiras. Cada paleta é uma viagem sensorial: o azul profundo das águas amazônicas, os tons terrosos do sertão, o colorido vibrante das festas populares e a luminosidade das metrópoles que nunca adormecem.

A campanha também ganhou vida por meio da música, com uma playlist especial que celebra artistas, vozes e composições que traduzem o Brasil em sons. Também foram criados gifs, wallpapers, selos e outros elementos interativos que convidam o público a mergulhar na energia e na emoção das cores.

O livro As Cores da Transformação, um documento vivo da memória da Iquine, conta os 50 anos da companhia pelo olhar de 50 personagens reais, entre colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros sociais e a própria família do fundador. A obra reúne depoimentos que compõem um mosaico de lembranças, experiências e conquistas. Uma narrativa coletiva e plural, que reflete a essência democrática, acessível e inclusiva da marca, assim como é o Brasil.

A autenticidade também se fez presente no filme da campanha, protagonizado por pessoas reais

das comunidades onde a Iquine atua. Nele, vemos pintores, artistas locais e moradores de áreas que receberam revitalizações e projetos sociais. Embalado pela canção "Jack Soul Brasileiro", do pernambucano Lenine, o filme expressa o compromisso da marca com o desenvolvimento sociocultural do país, que ajudou a transformar ao longo dos últimos 50 anos. ■

Iquine 50 anos de
BRASILIDADES

Acesso ao conteúdo completo:

<https://iquine50anos.com.br/>



Sociedade, Arte e Cultura

GRI 3-3 GRI 413-1

As iniciativas sociais do Grupo Iquine em 2024 foram orientadas por quatro frentes de atuação: revitalização de espaços públicos, apoio à arte e cultura, capacitação de públicos diversos e voluntariado corporativo. Esses eixos organizam ações que buscam ampliar o acesso a oportunidades de aprendizado, incentivar manifestações artísticas em diferentes territórios e apoiar projetos desenvolvidos em parceria com organizações da sociedade civil, órgãos públicos e coletivos culturais.

REVITALIZAÇÃO
DO VIADUTO
GERALDO MELO

Ao longo do ano, a empresa participou de projetos que envolveram a atuação de artistas locais, a realização de formações profissionais para grupos em situação de vulnerabilidade social e a execução de intervenções em equipamentos comunitários. Somadas, essas iniciativas reforçam o compromisso da organização em desenvolver ações socialmente relevantes e conectadas ao propósito de ampliar o acesso às cores, à expressão artística e ao aprendizado. ■



Revitalização de Espaços Públicos

GRI 3-3 GRI 413-1

Em 2024, o Grupo Iquine participou de iniciativas de revitalização em espaços públicos por meio de parcerias institucionais. A primeira etapa da intervenção artística no Viaduto Geraldo Melo, em Jaboatão dos Guararapes, foi realizada em colaboração com a Prefeitura do município e contou com a atuação de seis artistas urbanos. Eles utilizaram diferentes técnicas e materiais para compor um painel com referências históricas, culturais e ambientais da região.

Outros locais também receberam pinturas de autoria do artista Jorge Ferreira. As iniciativas, que integraram o calendário das comemorações dos 50 anos da empresa, ampliaram o acesso da população a intervenções artísticas em ambientes de grande circulação.





Patrocínio ao Festival Concreto

GRI 3-3 GRI 413-1

A organização também fortalece projetos culturais que ampliam o acesso da população à arte, valorizam artistas locais e promovem intervenções urbanas de grande relevância.

Um dos destaques é o apoio contínuo ao Festival Concreto, em Fortaleza, considerado um dos principais eventos de arte urbana do país. A empresa participa como doadora de tintas utilizadas nas intervenções, contribuindo para a execução das obras realizadas e para a manutenção de um dos maiores circuitos de arte urbana da região Nordeste.

Iniciativas de Capacitação e Desenvolvimento Social

GRI 3-3 GRI 413-1

FAZER DO ZERO
Programa de geração de renda

FORMAÇÃO
DOS PINTORES
- PROGRAMA
FAZER DO ZERO

Em 2024, a capacitação de pintores manteve-se como um eixo relevante da atuação social do Grupo Iquine. Em parceria com a Rede Muda Mundo, por meio do programa Fazer do Zero, foram ofertados cursos gratuitos para jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social. Ao longo do ano, cinco turmas, totalizando 100 participantes, tiveram acesso à formação em pintura imobiliária, integrada a módulos de desenvolvimento de habilidades comportamentais. Como etapa de conclusão, os participantes aplicaram os conhecimentos adquiridos na revitalização de espaços comunitários vinculados a projetos sociais parceiros.



Protagonismo e Relacionamento com o Pintor

GRI 2-29 GRI 3-3

Iquine IClub Pintores

No Grupo Iquine, o propósito de levar cores para a vida das pessoas é algo muito forte e começa por quem, com talento e dedicação, dá vida às tintas: os pintores. Com um olhar cuidadoso para esse público nasceu, em 2022, o Iquine IClub, uma plataforma digital gratuita que já reúne mais de **17 mil profissionais em todo o país.**

A plataforma se consolidou como um espaço de aprendizado, valorização e protagonismo, onde os pintores encontram oportunidades para evoluir em três grandes áreas de conhecimento: **técnicas de pintura, gestão de negócios e tendências do setor.**

O impacto é expressivo: somente em 2024, mais de **21 mil certificados** foram emitidos, um crescimento de 60% em comparação ao ano anterior, reflexo direto da busca por qualificação e do engajamento da comunidade. Neste ano foram realizados **29 eventos presenciais**, incluindo Festas de Pintor, congresso Abrapp, Show do Pintor e Congresso ConectaPro, momentos que fortaleceram os laços entre a marca e os profissionais.

Outro destaque é o crescimento da participação feminina no Iclub: já são **4.484 mulheres ativas na plataforma**, número que reforça o compromisso do Grupo em incentivar diversidade e inclusão em toda a cadeia.

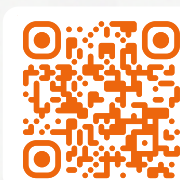
O diferencial do IClub está em unir capacitação e senso de comunidade. Além dos cursos e certificações, os pintores contam com suporte via WhatsApp, quizzes semanais com premiação, roleta de pontos diária, vitrine de prêmios, grupos temáticos de interação e até uma seção dedicada à saúde e ao bem-estar.

Esse esforço de valorização ganhou destaque também fora da empresa. Em 2023, o IClub foi apresentado como **case de sucesso no evento Marketing do Futuro**, realizado no Porto Digital do Recife. ■



Clique no link abaixo ou leia o QR Code para acessar o Iquine Iclub

Clique e acesse



PLATAFORMA IQUINE ICLUB

Programa de Voluntariado Corporativo

GRI 3-3

GRI 413-1

Em 2024, o programa de voluntariado **Cor que Transforma** mobilizou colaboradores do Grupo Iquine em ações sociais organizadas em dois eixos: iniciativas voltadas ao público infantojuvenil, incluindo atividades de educação empreendedora e apoio a crianças em situação de vulnerabilidade; e ações de engajamento

ambiental, com destaque para atividades de plantio e apoio à Associação Caatinga, por meio da aquisição do Selo Corruptião.

Ao longo do ano, foram realizadas nove ações de voluntariado corporativo, fortalecendo a participação dos times em projetos socioambientais desenvolvidos em parceria com organizações da sociedade civil. ■



Apoiadores no Reflorestar

Participamos, em parceria com a Usina São José, do projeto Reflorestar, iniciativa de reflorestamento das matas ciliares do Rio Botafogo, em

Pernambuco. A ação, que já soma 12 edições, contribui para a recuperação ambiental e a proteção dos recursos hídricos da região.



Parceria com a JA PE

GRI 3-3

GRI 413-1

CONECTADOS COM AMANHÃ

A participação do Grupo Iquine nesse programa ocorre por meio do voluntariado de seus colaboradores, que compartilham experiências profissionais e trajetórias de carreira com estudantes. A iniciativa proporciona um espaço de reflexão sobre o futuro profissional, ampliando perspectivas de carreira e oferecendo informações sobre as competências comportamentais valorizadas no mercado de trabalho, contribuindo para a formação e orientação dos jovens participantes.

EMPRESÁRIO SOMBRA

Por meio de nossa contribuição, apoiamos a proteção da maior Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) do Ceará. Com o selo Corrupião, financiamos a manutenção de 10 hectares do Santuário Ecológico Serra das Almas, reconhecido pela UNESCO como posto avançado da Reserva da Biosfera da Caatinga. A Reserva Natural Serra das Almas representa um patrimônio ambiental de grande relevância, abrigando uma biodiversidade rica e única, essencial para a conservação desse bioma.



Somos parceiros da Associação Caatinga

GRI 3-3 GRI 413-1

APOIO COM O SELO PROTETOR DA NATUREZA

Recebemos, em nossa unidade fabril de Jaboatão dos Guararapes, estudantes da ETE - Advogado José David Gil Rodrigues, em uma iniciativa voltada a proporcionar aos jovens a oportunidade de conhecer a rotina de trabalho de profissionais de áreas de seu interesse.

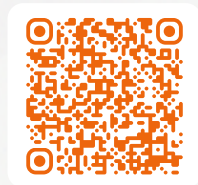


AÇÃO DE PLANTIO NA FAZENDA RAPOSA

O Grupo Iquine realizou uma ação de reflorestamento da Caatinga na ARIE Fazenda Raposa, em Maracanaú (CE), com o plantio de mais de 100 mudas de espécies nativas de raízes alongadas, contando com o apoio da Associação Caatinga, da UFC e a participação voluntária de 11 colaboradores.

Clique no link abaixo ou leia o QR Code para saber como foi a experiência:

Clique e acesse



AÇÃO DE PLANTIO NA FAZENDA RAPOSA



Grupo Iquine na Feira de Ciências

GRI 3-3 GRI 413-1

O Grupo Iquine participou da Feira de Ciências da Escola Municipal Oscar Moura, colaborando com a apresentação da história da empresa, em alinhamento ao tema do evento, o Polo Industrial de Jaboatão dos Guararapes. A organização foi escolhida

como referência para representar o polo industrial, sendo apresentada pelos estudantes e pela equipe educacional da escola, fortalecendo a conexão com a comunidade e incentivando o conhecimento sobre a atuação industrial local.

APRESENTANDO O GRUPO IQUINE PARA OS ESTUDANTES DA ESCOLA MUNICIPAL OSCAR MOURA



Ação do Dia das Crianças

ANTÔNIO JUSTA

Apoiamos uma ação em comemoração ao Dia das Crianças em parceria com o Instituto Antônio Justa, no Ceará, com o apoio do Comitê de Voluntariado de Fortaleza. A iniciativa mobilizou colaboradores e promoveu momentos de lazer, convivência e acolhimento para as crianças atendidas pela instituição.

A ação contou com a participação de nove voluntários que distribuíram sacolinhas e brinquedos. Também foram disponibilizados brinquedos infláveis, como futebol de sabão, tobogã com piscina de bolinhas e cama elástica, além de lanches, proporcionando um dia de diversão, integração e solidariedade.

AÇÃO DO DIA DAS CRIANÇAS NO INSTITUTO ANTÔNIO JUSTA





AÇÃO DO DIA DAS
CRIANÇAS COM A
REDE MIRA

VOLUNTARIADOS
DO COR QUE
TRANSFORMA



REDE MIRA

GRI 3-3 GRI 413-1

Realizamos uma ação solidária de Dia das Crianças em parceria com a Rede Mira, organização que apoia cerca de 170 famílias com crianças neurodivergentes, majoritariamente com Transtorno do Espectro Autista (TEA), na Região Metropolitana do Recife. A iniciativa mobilizou colaboradores e parceiros, resultando na entrega de **152 cestas básicas e**

brinquedos, com a participação de 18 voluntários. Além das doações, foram promovidas atividades de convivência, pintura e distribuição de lanches, fortalecendo o acolhimento e a integração das crianças e suas famílias, com o apoio dos parceiros Grupo PE, Fama Trans, Cargas, Multimodal, FC Trading, Spectracolor e Nordeste Cestas.

Cadeia de Valor e relações de Negócio

GRI 2-6 GRI 2-29 GRI 3-3

Ao longo de mais de meio século de trajetória, as empresas do Grupo construíram sua história lado a lado com pessoas, empresas e comunidades que acreditam na mesma visão de progresso sustentável e desenvolvimento compartilhado. O livro comemorativo dos **50 anos da Iquine**, apresentado anteriormente, narra como parte dessa trajetória foi moldada pela colaboração, um valor que continua guiando cada relação de negócio.

A força da organização está na sua rede de valor, composta por parceiros estratégicos (associações, pintores, fornecedores, clientes, comunidade etc), que juntos formam o ecossistema que sustenta o negócio e amplia seu impacto positivo.

Cada elo dessa cadeia contribui para o desempenho e para a responsabilidade socioambiental da empresa, desde o fornecimento de matérias-primas até o relacionamento com o consumidor final.

A seguir, é possível visualizar a **cadeia de valor completa** e compreender como cada grupo de stakeholders se relaciona com a organização. ■



Gestão da Cadeia de Fornecimento

GRI 3-3 GRI 204-1 GRI 414-1

A condução das relações com fornecedores é guiada pelo Código de Ética e Conduta do Fornecedor, documento que estabelece princípios de integridade, conformidade e respeito às pessoas e ao meio ambiente.

A organização é signatária do Movimento Transparência 100%, iniciativa do Pacto Global da ONU, e mantém o compromisso de capacitar 100% de sua cadeia de alto risco em temas de integridade e ética nos negócios.



Além disso, fomenta a adoção e o monitoramento de indicadores de boas práticas e recomendações promovidas pela curadoria do movimento, incluindo:



Divulgação da **política de transações** com partes relacionadas;



Divulgação do **percentual de fornecedores e terceiros** classificados como de alto risco capacitados em integridade, bem como a periodicidade desses treinamentos;



Divulgação da **proporção de contratos firmados com fornecedores e terceiros** que incluem cláusula anticorrupção;



Divulgação da **proporção de contratos com fornecedores e terceiros que incluem cláusulas com exigências relacionadas a treinamentos em integridade, anticorrupção e compliance.**

Diante desse contexto, a área de ESG adotou parte desses indicadores para compor o índice de sustentabilidade. Na categoria Governança, destaca-se a identificação de contratos que incluem cláusulas de anticorrupção e de proibição do trabalho infantil, com a adequação de contratos vigentes e a padronização dessas cláusulas para novos contratos.

Para assegurar que os parceiros compartilhem os mesmos padrões de qualidade e responsabilidade, a empresa realiza a homologação de fornecedores por meio do **Questionário de Avaliação de Fornecedores (QAF)**, que contempla critérios legais, logísticos, de qualidade, relacionamento comercial e desempenho ESG. De forma complementar, o **Índice de Qualificação de Fornecedores (IQF)** é aplicado anualmente como instrumento de monitoramento e melhoria contínua.

Em 2024, a organização não identificou impactos negativos significativos associados às suas práticas de compras e relações comerciais, reforçando a efetividade do sistema de governança, controle e mitigação de riscos. ■

Fortalecimento da relação com fornecedores

GRI 2-29 GRI 3-3

Para além de processos de avaliação, a gestão de fornecedores do Grupo Iquine é orientada pelo diálogo contínuo e pelo desenvolvimento mútuo. Em 2024, foi realizado o primeiro Workshop de Fornecedores, em formato 100% online, com previsão de frequência bianual. A iniciativa contou com dois encontros, divididos nas categorias “matérias-primas secundárias” e “embalagens”, e reuniu empresas de pequeno, médio e grande portes. O evento promoveu trocas técnicas e reflexões a partir de cinco eixos principais: Qualidade, Logística (OTIF), ESG, Segurança e Relações Comerciais.



Workshop

para Fornevedores do Grupo Iquine



O formato segmentado do workshop, que diferenciou fornecedores de pequeno, médio e grande porte, buscou valorizar a diversidade e o aprendizado mútuo. Empresas de grande porte, como multinacionais parceiras, também compartilharam suas boas práticas, fortalecendo o padrão de excelência da cadeia.

Prioridade ao desenvolvimento local

GRI 3-3 GRI 204-1 GRI 413-1 GRI 414-1

O fortalecimento da economia local é uma diretriz estratégica do Grupo Iquine. Essa escolha permite **gerar renda e movimentar a economia nos estados onde mantêm operações fabris**, em Pernambuco e no Ceará, ampliando o impacto socioeconômico positivo nas comunidades do entorno.

EM 2024, **66,72% DAS COMPRAS FORAM REALIZADAS JUNTO A FORNECEDORES LOCAIS**, REPRESENTANDO UM AVANÇO SIGNIFICATIVO EM RELAÇÃO AOS **57% REGISTRADOS EM 2023**. ESSA EVOLUÇÃO REFLETE O COMPROMISSO EM **FORTALECER A CADEIA PRODUTIVA REGIONAL** E REDUZIR A DEPENDÊNCIA DE FORNECEDORES EXTERNOS.

Experiência do Cliente

GRI 2-9 GRI 3-3

Em 2024, o Grupo Iquine avançou estrategicamente em seu pilar de foco no cliente com a entrega do **Portal do Cliente**. Desenvolvido para aprimorar a experiência do usuário, o portal online exclusivo facilita a emissão de boletos e o acompanhamento da situação financeira, oferecendo mais autonomia e acesso às informações a qualquer momento.

A INICIATIVA TAMBÉM CONTRIBUI PARA A REDUÇÃO DA IMPRESSÃO DE DOCUMENTOS E DA NECESSIDADE DE ENVIO FÍSICO POR TRANSPORTADORAS.

Esse avanço evidencia a consolidação da governança de atendimento, com a adoção de soluções que ampliam o acesso à informação, fortalecem a escuta ativa e promovem interações mais ágeis e assertivas com consumidores, lojistas, pintores e demais parceiros estratégicos.

TIME DE CONTAS
A RECEBER

Atendimento acessível e contínuo GRI 3-3

O ano ainda ficou marcado pela modernização dos canais de contato com a implementação de um chatbot de atendimento inicial, disponível também fora do horário comercial. Essa evolução responde à crescente demanda dos consumidores por agilidade, autonomia e disponibilidade contínua, garantindo acolhimento imediato e encaminhamento adequado de solicitações.

Mesmo automatizado, o sistema foi desenhado para oferecer orientações claras e uma comunicação empática, reforçando o cuidado com a experiência do cliente desde o primeiro contato. A integração desta solução também aprimorou a governança do atendimento, ampliando o controle sobre os fluxos internos, garantindo maior rastreabilidade e oferecendo insumos valiosos para análises e decisões estratégicas.

TIME SAC



Evolução no relacionamento digital GRI 3-3

Ao longo de 2024, o Grupo Iquine estruturou um novo protocolo de atuação no Reclame Aqui, reconhecendo o canal como ferramenta estratégica de relacionamento, transparência e melhoria contínua. Foram definidos fluxos, responsáveis e padrões de interação para garantir respostas mais rápidas, humanizadas e resolutivas.

ESSA MUDANÇA RESULTOU EM AVANÇOS CONCRETOS. ENTRE JANEIRO E JUNHO, A AVALIAÇÃO MÉDIA FOI **5,5**, COM REPUTAÇÃO CLASSIFICADA COMO "RUIM". APÓS O INÍCIO DO PLANO DE MELHORIA, ENTRE JULHO E DEZEMBRO, A NOTA MÉDIA SUBIU PARA **7,7**, ELEVANDO A REPUTAÇÃO PARA "BOM". OS RESULTADOS REFLETEM UMA ATUAÇÃO MAIS ORGANIZADA, PRÓXIMA E ORIENTADA AO APRENDIZADO A PARTIR DAS MANIFESTAÇÕES DOS CONSUMIDORES.

PARA 2025, A META É ALCANÇAR NOTA SUPERIOR A 8 E CLASSIFICAÇÃO "ÓTIMA", CONSOLIDANDO A EVOLUÇÃO CONSTRUÍDA DURANTE O ANO E REFORÇANDO O COMPROMISSO COM UMA CULTURA DE DIÁLOGO, TRANSPARÊNCIA E MELHORIA CONTÍNUA.

ReclameAQUI

TIME DO RECEBIMENTO FISCAL

2024

15 dias e 23 horas • Tempo médio de resposta



Ruim
5.5 /10

01/01/2024 - 31/12/2024

59

Qtd. Reclamações

57

Respondidas

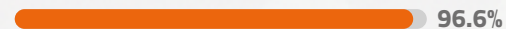
0

Não respondidas

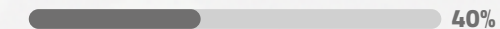
25

Avaliadas

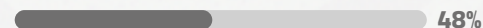
Reclamações respondidas



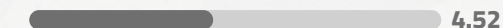
Voltariam a fazer negócio



Índice de solução



Nota do consumidor



6 meses

7 dias e 17 horas • Tempo médio de resposta



Bom
7.7 /10

01/08/2024 - 31/01/2025

40

Qtd. Reclamações

40

Respondidas

0

Não respondidas

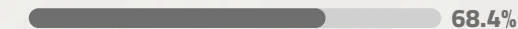
19

Avaliadas

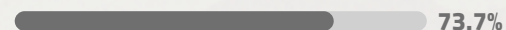
Reclamações respondidas



Voltariam a fazer negócio



Índice de solução



Nota do consumidor



meio ambiente

- 6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
- 7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL
- 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
- 13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
- 14 VIDA NA ÁGUA



MEIO Ambiente

TIME DE MEIO AMBIENTE (PLANTA JABOATÃO)

Responsabilidade Ambiental no Grupo Iquine

GRI 3-3

A atuação do Grupo Iquine no setor de tintas e revestimentos envolve desafios ambientais inerentes à atividade industrial, que demandam planejamento técnico, gestão estruturada e visão de médio e longo prazo. A organização reconhece a responsabilidade sobre o uso de recursos naturais, a geração de resíduos e as emissões associadas aos processos produtivos, integrando a gestão ambiental à estratégia de negócios e à melhoria contínua de seus processos.

Em 2024, o Grupo Iquine priorizou temas ambientais estratégicos, direcionando esforços para a gestão de resíduos, o controle de emissões de compostos orgânicos voláteis (COVs), a gestão da qualidade do ar, o uso eficiente de recursos hídricos, a ecoeficiência no uso de materiais e o fortalecimento de práticas de economia circular. Essas frentes refletem uma abordagem sistemática de identificação, monitoramento e mitigação de impactos ambientais, em conformidade com a legislação aplicável e com boas práticas do setor.

Esse direcionamento reforça o compromisso da organização com o aprimoramento do seu desempenho ambiental, da eficiência operacional e da redução de impactos ao longo de sua cadeia de valor.

Nossas ações buscam equilibrar crescimento e responsabilidade, com destaque para três compromissos centrais:

Monitoramento de indicadores com metas ambiciosas para o Sistema de Gestão ambiental

Implementação de tecnologias mais limpas

Avanço nos indicadores do Programa Setorial de Sustentabilidade

O Grupo tem estruturado a gestão de **energia, água, resíduos e emissões de GEE** seguindo os padrões internacionais do GRI e reforçando o compromisso de evoluir continuamente na mitigação de impactos e na busca por maior eficiência operacional. ■



Gestão de Água e Efluentes

GRI 3-3 GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5

A água é um insumo essencial para os processos industriais, de resfriamento, limpeza e para o consumo humano no Grupo Iquine. Por esse motivo a gestão desse recurso é tratada como prioridade, buscando sempre o uso eficiente e o descarte responsável.

A organização opera plantas fabris, com diferentes formas de captação:

Planta de Jaboaão e Acarape

Captação subterrânea a partir de aquífero (poços artesianos)

Planta Maracanaú

Captação por meio da rede de abastecimento público (água de terceiros)

FAGNER JOSÉ
OPERADOR DA
ESTAÇÃO DE
TRATAMENTO DE
EFLUENTES

Estamos localizados em regiões de estresse hídrico, o que torna a gestão eficiente da água uma prioridade estratégica para a organização, reforçando o compromisso com o uso responsável desse recurso vital.

CAPTAÇÃO E CONSUMO TOTAL GRUPO IQUINE (ML - MEGALITROS)

2022 144,57

2023 134,10

2024 147,76

Descarte e Efluentes:

GRI 3-3 GRI 303-2 GRI 303-4

Volume total enviado à rede coletora pública, dados referente a **Planta Maracanaú:**

EFLUENTE INDUSTRIAL DESCARTADO POR TERCEIROS (ML- MEGALITROS)

2022 **8.493**

2023 **8.552**

2024 **8.268**

Todos os efluentes são tratados previamente, respeitando padrões estabelecidos em legislações ambientais vigentes, como a **Resolução CONAMA n° 357/2005 e a Resolução CONAMA n° 430/2011**, além de referências internacionais quando aplicável.

O monitoramento contempla parâmetros críticos como pH, DBO, DQO e metais pesados. Em situações de não conformidade, a organização adota medidas corretivas, como:

Aquisição de equipamentos de medição em tempo real

Aumento da frequência de manutenções

Contratação de especialistas técnicos



As demais unidades do Grupo Iquine dispõem de sistemas de tratamento de efluentes industriais, com lançamento em corpos hídricos devidamente identificados e em conformidade com as autorizações e condicionantes estabelecidas pelos órgãos ambientais competentes.

Os efluentes sanitários, por sua vez, são destinados a sistemas de fossas sépticas, com posterior coleta e destinação final realizada por empresa devidamente licenciada, assegurando a adequada gestão ambiental desses resíduos líquidos. ■



Resíduos Industriais

GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-5

A gestão de resíduos do Grupo Iquine é orientada pelo princípio da circularidade, buscando prevenir, reduzir e destinar adequadamente os materiais gerados. Essa abordagem visa mitigar impactos ambientais e otimizar recursos econômicos.

A geração de resíduos do Grupo Iquine está diretamente ligada às atividades produtivas e logísticas, resultando em resíduos como embalagens contaminadas, subprodutos químicos e efluentes sanitários.

GERAÇÃO DE RESÍDUOS (TONELADAS)



Planta Jaboaão

1.436,52 Ton

Planta Ceará

1.316,434 Ton

COMPOSIÇÃO DOS RESÍDUOS (CONSOLIDADO EM %)

| | | | |
|--|---|---|---|
|  <p>LODOS / RESÍDUOS DE PROCESSO</p> <p>14,26%</p> |  <p>MANUTENÇÃO / OPERAÇÃO INDUSTRIAL</p> <p>5,49%</p> |  <p>METAIS - RECICLÁVEIS</p> <p>4,19%</p> |  <p>OBRAS / CONSTRUÇÃO CIVIL</p> <p>0,79%</p> |
|  <p>PERIGOSOS</p> <p>43,47%</p> |  <p>PLÁSTICOS (RECICLÁVEIS)</p> <p>6,96%</p> |  <p>RECICLÁVEIS - MADEIRA</p> <p>20,07%</p> |  <p>RECICLÁVEIS - PAPEL E CARTÃO</p> <p>4,77%</p> |



Os resíduos incluem embalagens contaminadas, subprodutos químicos, resíduos logísticos e efluentes sanitários.

LOGÍSTICA E ARMAZENAMENTO DE RESÍDUOS PÓS-INDUSTRIAIS





PONTOS DE
COLETA SELETIVA

TRATAMENTO DOS RESÍDUOS

GRI 3-3

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 306-3

GRI 306-5



ATERRO RESÍDUOS
CLASSES IIA E IIB

1,96%



BLENDAGEM PARA
COPROCESSAMENTO

33,34%



COMPOSTAGEM

1,43%



DESCONTAMINAÇÃO
DE LÂMPADAS

13,89%



OUTROS

6,65%



RECICLAGEM

35,99%



TRATAMENTO DE
EFLUENTES SANITÁRIOS

6,75%

*Os resíduos destinados a aterro referem-se à unidade de Maracanaú (CE) e receberam esse tratamento exclusivamente no primeiro semestre de 2024.

O gerenciamento é realizado por uma empresa especializada, auditada periodicamente quanto à conformidade legal e contratual.

As informações de rastreabilidade dos resíduos são registradas por meio de documentos como o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e os Certificados de Destinação Final (CDF), devidamente registrados no Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão de Resíduos Sólidos (SINIR).

Estamos aprimorando continuamente nossa gestão de resíduos com o

objetivo de avançar rumo à certificação **Lixo Zero**. Para isso, realizamos o acompanhamento sistemático dos quantitativos gerados e das respectivas formas de tratamento, além da definição de metas voltadas à redução do envio de resíduos para coprocessamento. A busca por alternativas e o aprimoramento contínuo na gestão dos resíduos gerados são prioridades estratégicas para o alcance desse objetivo, reforçadas pelo fato de que, desde o segundo semestre de 2024, todas as plantas do Grupo alcançaram a condição de **aterro zero**. ■

Educação Socioambiental

GRI 3-3 GRI 404-2

A educação ambiental é promovida de forma contínua junto aos colaboradores, por meio de ações de informação e conscientização ao longo do ano. As iniciativas incluem campanhas temáticas, conteúdos educativos, celebração de datas ambientais comemorativas e a realização de eventos internos, fortalecendo a cultura de responsabilidade socioambiental e o engajamento das pessoas nas práticas sustentáveis do Grupo Iquine.

Realizamos uma jornada de conhecimento sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Durante a ação, abordamos os 12 ODS com os quais a empresa tem conexão direta e relacionamos cada um deles às práticas já desenvolvidas nas operações da Companhia. A iniciativa envolveu

todas as unidades do Grupo, promovendo o conhecimento sobre sustentabilidade de forma integrada e aplicada à realidade do negócio. Além de fortalecer a disseminação de boas práticas, a jornada proporcionou momentos de interação, troca de experiências e diálogo qualificado, contribuindo para o engajamento dos colaboradores e para o amadurecimento da cultura ESG na organização.

DINÂMICA E
CONSCIENTIZAÇÃO
SOBRE OS TEMAS
DOS ODS



Em comemoração ao Dia do Planeta, promovemos um Cine Sustentável com exibição de trechos selecionados do documentário Before the Flood. A iniciativa teve como objetivo ampliar a conscientização dos colaboradores sobre os impactos das mudanças climáticas, por meio de uma linguagem acessível e baseada em evidências. A partir de cortes estratégicos do documentário, foram destacados dados, reflexões e falas relevantes, estimulando o diálogo, a sensibilização ambiental e a conexão entre os desafios globais e as práticas sustentáveis no contexto corporativo.

MAIS DO QUE AÇÕES PONTUAIS, OS TEMAS RELACIONADOS À SUSTENTABILIDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL E CUIDADO COM AS PESSOAS SÃO TRABALHADOS DE FORMA RECORRENTE AO LONGO DO ANO, POR MEIO DE CAMPANHAS, DIÁLOGOS, COMUNICAÇÕES INTERNAS E MOMENTOS DE SENSIBILIZAÇÃO.

Essa abordagem permanente contribui para o fortalecimento da cultura ESG, estimulando a conscientização, o senso de responsabilidade individual e coletiva e a incorporação de práticas sustentáveis no dia a dia das operações. ■

CINE SUSTENTÁVEL EM
CELEBRAÇÃO AO DIA
DO PLANETA



Gestão Energética

GRI 3-3 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 305-1 GRI 305-2

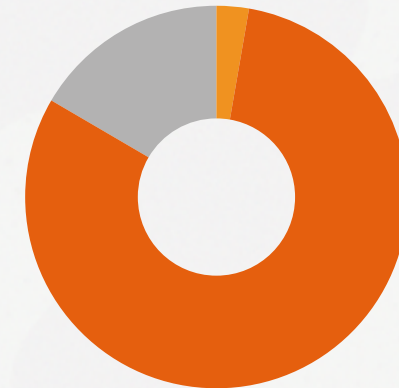
A gestão energética da organização é uma prioridade estratégica, e a medição do consumo é fundamental para a análise de desempenho e a identificação de oportunidades de melhoria.

O Grupo Iquine realiza o monitoramento contínuo do consumo de energia, abrangendo tanto a utilização nas operações industriais quanto o uso de combustíveis em sua frota e atividades logísticas, como parte da estratégia de eficiência energética e gestão responsável de recursos.

No período de relato, as análises de consumo de combustível, embora não tenham resultado em reduções, refletem o crescimento das operações e o aumento da demanda por transporte e produção. A organização segue comprometida em buscar maior eficiência energética por meio de iniciativas futuras que otimizem o uso de recursos e contribuam para a redução da pegada de carbono.

| Fonte de energia | Energia total (GJ) |
|--|----------------------|
|  Combustível | 8.506,07 |
|  Lenha (biomassa) | 255.512,10 |
|  Energia elétrica adquirida | 52.494,31 |
| Total de energia consumida | 316.512,48 GJ |

CONSUMO POR FONTE



■ Combustível
 ■ Lenha (biomassa)
 ■ Energia elétrica adquirida

Toda a energia elétrica consumida pela organização é adquirida por meio do mercado livre e proveniente de fontes renováveis, assegurando que as unidades operem com uma matriz energética limpa e alinhada à estratégia de transição energética e redução de impactos ambientais.

Como projeção para o futuro, o Grupo Iquine avança no desenvolvimento de projetos voltados à melhoria da eficiência energética de suas plantas industriais. As iniciativas estão sendo estruturadas com foco no médio prazo, considerando avaliações técnicas e de viabilidade econômica específicas para cada unidade, de acordo com suas características operacionais e necessidades identificadas. Essa abordagem reforça o compromisso da organização com a otimização do uso de recursos, a competitividade do negócio e a redução contínua dos impactos ambientais. ■

TIME DE
ENGENHARIA



Emissões de GEE

GRI 3-3 GRI 305-1 GRI 305-2

O monitoramento das emissões dos Escopos 1 e 2 é um elemento central da nossa estratégia de mitigação climática e de eficiência energética. Essa prática fortalece nossa capacidade de identificar oportunidades de redução, orientar investimentos e acompanhar o progresso frente às metas ambientais estabelecidas.

Para assegurar comparabilidade e consistência nos resultados, definimos **2023 como ano-base para o cálculo de emissões**, servindo como referência sólida para a evolução do desempenho climático ao longo dos próximos ciclos.

Ao longo de 2024, avançamos com iniciativas importantes de descarbonização, como a **substituição da gasolina por etanol na frota leve**, contribuindo diretamente para a redução das emissões de Escopo 1. ■

OLHANDO PARA O PRÓXIMO CICLO, PLANEJAMOS EM 2025 A **AQUISIÇÃO DE CERTIFICADOS I-REC**, O QUE PERMITIRÁ **COMPROVAR O USO DE ENERGIA RENOVÁVEL NAS OPERAÇÕES E FORTALECERÁ A MENSURAÇÃO DAS EMISSÕES DE ESCOPO 2 SOB A ABORDAGEM MARKET-BASED.**

PEGADA DE CARBONO



O Grupo Iquine, por meio das marcas Tintas Iquine e Tintas Hidracor, apresenta uma pegada de carbono de menor intensidade no contexto do segmento em que atua, contribuindo diretamente para o avanço das metas setoriais relacionadas à redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Esse desempenho decorre de escolhas operacionais,

do monitoramento contínuo das emissões e da adoção gradual de práticas mais eficientes ao longo da cadeia produtiva.

Em 2025, a Abrafati divulgará as metas setoriais relacionadas às emissões de GEE, com base nos resultados do inventário setorial, o que permitirá uma avaliação ainda mais ampla do desempenho do setor.



PROCESSO FABRIL

Emissões diretas

(Escopo 1)

GRI 3-3 GRI 305-1

Em 2024, o Grupo Iquine registrou **11.223,547 tCO₂e** de emissões diretas, considerando CO₂, CH₄, N₂O e HFCs provenientes das operações sob controle operacional.

As **emissões biogênicas** totalizaram **24.881,48 tCO₂e**. Em conformidade com o GHG Protocol, esses valores são apresentados separadamente por não integrarem o somatório das emissões fósseis.

A contabilização utilizou **fatores de emissão do Programa Brasileiro do GHG Protocol**, com potenciais de aquecimento global (GWP) adotados pelo próprio Protocolo, assegurando comparabilidade metodológica. O cálculo segue as diretrizes do **GHG Protocol - Corporate Standard**, complementado pelos requisitos da **ISO 14064**, aplicando a **abordagem de controle operacional** para delimitação do inventário.

Emissões indiretas da aquisição de energia

(Escopo 2)

GRI 3-3 GRI 305-2

As emissões indiretas associadas à energia elétrica adquirida foram de **542,58 tCO₂e (location-based)** em 2024.

Nossos inventários de Gases de Efeito Estufa (GEE) estão disponibilizados em nosso site, reforçando o compromisso do Grupo Iquine com a transparência, a prestação de contas e a divulgação responsável de suas informações ambientais.

Clique e acesse



Ou leia o QRCode



Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso: O Grupo Iquine relatou com base nas Normas GRI, para o período entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2024. GRI 1 utilizada foi "GRI 1: Fundamentos 2021"

| NORMA GRI | CONTEÚDO | Localização | |
|---------------------------------------|--|-------------|--|
| Conteúdo Gerais | | | |
| | 2-1 Detalhes da Organização | | 8 11 12 70 Detalhes da Organização |
| | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | | 4 Sobre o Relatório |
| | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato | | 4 Sobre o Relatório |
| | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | | 8 10 11 12 81 Sobre o Grupo Iquine |
| | 2-7 Empregados | | 42 Crescimento Organizacional e Composição da Força de Trabalho |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | | 42 Crescimento Organizacional e Composição da Força de Trabalho |
| GRI 2 Conteúdos Gerais 2021 | 2-9 Estrutura de governança e sua composição | | 24 25 84 Governança e Liderança |
| | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | | 22 24 25 Engajamento dos stakeholders |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | | 24 25 Governança e Liderança |
| | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | | 20 24 25 26 32 Governança e Liderança |
| | 2-12 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | | 25 26 Estrutura da Governança |
| | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | | 20 Direcionamento e Gestão dos Temáticas Materiais |

NORMA GRI

CONTEÚDO

Localização

Conteúdo Gerais

GRI 2

Conteúdos Gerais 2021

| | | | |
|-------------|--|---|---|
| 2-15 | Conflitos de interesse | 24 30 | Canal de Ética e Conduta |
| 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais | 5 25 26 30 39 | Governança e análise dos relatos |
| 2-17 | Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 25 | Estrutura da Governança |
| 2-22 | Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 5 18 | Mensagem da Liderança |
| 2-23 | Compromissos de política | 4 15 29 31 32 34 35 36 37 38 | Nossos Compromissos |
| 2-24 | Incorporação de compromissos de política | 4 15 18 24 32 34 35 36 37 38 | Estrutura da Governança |
| 2-25 | Processos para reparar impactos negativos | 26 29 | Compromisso com a Ética e a Integridade |
| 2-26 | Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 25 29 | Compromisso com a Ética e a Integridade |
| 2-28 | Participação em associações | 5 8 17 18 22 | 50 anos de Brasilidades |
| 2-29 | Abordagem para engajamento de stakeholders | 22 70 81 84 | Engajamento dos stakeholders |
| 2-30 | Acordos de negociação coletiva | 22 59 | Engajamento dos stakeholders |

NORMA GRI

CONTEÚDO

Localização

Temas Materiais

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>GRI 3 Temas Materiais 2021</p> | <p>3-1 Processo de definição de temas materiais</p> | <p>20</p> | <p>Canal de Ética e Conduta</p> |
| | <p>3-2 Lista de temas materiais</p> | <p>20 21</p> | <p>Governança e análise dos relatos</p> |
| | <p>3-3 Gestão dos temas materiais</p> | <p>21 38 42 43 44 46 47 50 51 52 53 54 55 60 61 62 64 65 66 67 68 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 88 89 90 91 93 95 97 98</p> | <p>Estrutura da Governança</p> |

Cadeia de fornecimento sustentável

| | | | |
|---|---|--------------|--|
| <p>GRI 3 Temas Materiais 2021</p> | <p>3-3 Gestão dos temas materiais</p> | <p>20</p> | <p>Direcionamento e Gestão dos Temas Materiais</p> |
| <p>GRI 204 Práticas de Compra 2016</p> | <p>204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais</p> | <p>82 83</p> | <p>Fortalecimento da relação com fornecedores</p> |

NORMA GRI

CONTEÚDO

Localização

Assuntos regulatórios e gestão de requisitos legais

| | | | | |
|--------------------------------------|--|--|---------------------------------|---|
| GRI 3 Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 20 | Direcionamento e Gestão dos Temas Materiais |
| | GRI 205 Temas Materiais 2021 | 205-1 | Combate à Corrupção 2016 | 31 |
| GRI 207 Tributos 2019 | 207-1 | Abordagem tributária | 28 | Integridade Tributária e Fiscal |
| | 207-2 | Governança, controle e gestão de risco fiscal | | |
| | 207-3 | Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos | | |

Desempenho ambiental e estratégia climática

| | | | | |
|---|-------------------------------------|--|---|---|
| GRI 3 Temas Materiais 2021 | 3-3 | Gestão dos temas materiais | 28 | Direcionamento e Gestão dos Temas Materiais |
| | GRI 302 Gestão Energética | 302-1 | Consumo de energia dentro da organização | 95 |
| 302-4 | | Redução do consumo de energia | 89 | |
| 303-1 | | Interações com a água como um recurso compartilhado | 89 90 | |
| GRI 303 Água e Efluentes 2018 | 303-2 | Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | 89 90 | Gestão de Água e Efluentes |
| | 303-3 | Captação de água | 89 | |
| | 303-4 | Descarte de água | 89 90 | |
| | 303-5 | Consumo de água | 89 | |

| NORMA GRI | CONTEÚDO | Localização |
|---|--|-------------|
| Desempenho ambiental e estratégia climática | | |
| GRI 305 Emissões 2016 | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 95 97 98 |
| | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | |
| GRI 306 Resíduos 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 91 92 |
| | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 91 92 |
| | 306-3 Resíduos gerados | 91 92 |
| | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | 91 92 |

| NORMA GRI | CONTEÚDO | Localização |
|---|--|----------------|
| Comunicação transparente e estratégia ESG | | |
| GRI 3 Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 20 |
| | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | 43 44 56 |
| GRI 401 Emprego 2016 | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 54 59 61 62 63 |
| | 401-3 Licença maternidade/paternidade | 62 |

NORMA GRI

CONTEÚDO

Localização

Comunicação transparente e estratégia ESG

GRI 403
Saúde e
Segurança do
Trabalho 2018

GRI 404
Capacitação e
Educação 2016

| NORMA GRI | CONTEÚDO | Localização |
|-----------|---|-------------------|
| 403-1 | Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 60 61 64 65 66 67 |
| 403-2 | Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 64 65 66 67 |
| 403-3 | Serviços de saúde do trabalho | 64 |
| 403-4 | Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 64 65 66 67 |
| 403-5 | Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 64 67 |
| 403-6 | Promoção da saúde do trabalhador | 61 |
| 403-7 | Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 65 |
| 403-8 | Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | 68 |
| 403-9 | Acidentes de trabalho | 64 65 67 68 |
| 404-1 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 53 54 |
| 404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira | 53 55 56 57 |
| 404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira | 58 |

Programas de Saúde e Qualidade de Vida

Gestão de Saúde e Segurança

Gestão de Saúde e Segurança

Gestão de Saúde e Segurança

Gestão de Saúde e Segurança

Cuidado e Bem-Estar

Mecanismos de Relato e Prevenção

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão, saúde e segurança

Gestão de Saúde e Segurança

Crescimento e Desenvolvimento da Nossa Gente

Crescimento e Desenvolvimento da Nossa Gente

Processos de Avaliação e Desenvolvimento

NORMA GRI

CONTEÚDO

Localização

Comunicação transparente e estratégia ESG

GRI 405

Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016

405-1

Diversidade em órgãos de governança e empregados

42 44

Crescimento e Desenvolvimento da Nossa Gente

GRI 413

Comunidades Locais 2016

413-1

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

70 71 72 73
74 76 77 78
79 80 83

Campanha Brasilidades

GRI 414

Avaliação Social de Fornecedores 2016

414-1

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

82 83

Gestão da Cadeia de Fornecimento

